



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las
II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de
la UGEL Huancarama- 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Gamarra Chirinos, Elix

ASESOR:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PERÚ – 2018

DEDICATORÍA

A mi esposo Santiago, a mis queridos hijos: Andrew Manuel y Adriana Teresa, quienes son mi motivación para seguir creciendo profesionalmente. A mis padres, hermanos y hermanas con mucho cariño.

Elix

AGRADECIMIENTO:

A mi familia por todo su apoyo incondicional, y permitirme alcanzar mis metas.

A los docentes del programa de maestría de la universidad Cesar Vallejo, quienes compartieron en aula sus conocimientos y fortalecieron mis aprendizajes.

A mis colegas de la red educativa “Sembradores del Saber” por su apoyo, comprensión y ser parte de esta investigación.

A mis compañeros con quienes compartimos experiencias significativas.

LA AUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Elix GAMARRA CHIRINOS, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 31039340, con la tesis que titula “Gestión del talento humano y desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido presentado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 de marzo del 2018



Br. Elix Gamarra Chirinos

DNI N° 31039340

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017”, la misma que ha sido realizada con la finalidad demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando en cumplir con los requerimientos de aprobación.

La Autora

Índice

	Pág.
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice general	vii
Índice de abreviaturas	x
RESÚMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	28
1.3.1. Gestión del talento humano	28
1.3.1.1. Talento humano	28
1.3.1.2. Tipos de talento humano	29
1.3.1.3. Ingredientes claves del talento	29
1.3.1.4. factores que ayudan al talento humano	30
1.3.1.5. Gestión del talento Humano	31
1.3.1.6. Gestión del talento docente	33
1.3.1.7. Los procesos de gestión del talento humano	34
1.3.2. Desempeño docente	38
1.3.2.1. Desempeño	38
1.3.2.2. Factores que contribuyen al desempeño	39
1.3.2.3. Desempeño docente	41
1.3.2.4. La evaluación del desempeño docente	42
1.3.2.5. El marco del buen desempeño docente	42
1.3.2.6. ¿Qué es y cuál es la finalidad del MBDD?	43
1.3.2.7. Estructura del marco del buen desempeño docente	44

1.4 Formulación del Problema	53
1.5 Justificación del estudio	53
1.6 Hipótesis	54
1.6.1 Hipótesis General	54
1.6.2 Hipótesis específica	55
1.7 Objetivos	55
1.7.1. Objetivo general	55
1.7.2. Objetivos específicos	56

II. METODO

2.1 Diseño de investigación	57
2.2 Variables, operacionalización	58
2.2.1. operacionalización de las variables	59
2.3 Población y muestra	61
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	62
2.4.1. Técnicas	62
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	62
2.4.3. Validez y confiabilidad	68
2.5 Métodos de Análisis de datos	70
2.6 Aspectos éticos	70

III. RESULTADOS

IV. DISCUSIÓN

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	102
Anexo 2: Validez de los instrumentos	106
Anexo 3: Matriz de consistencia de la investigación	127
Anexo 4: Solicitud de para aplicación de los instrumentos	129

Anexo 5: Constancia de aplicación de los instrumentos	130
Anexo 6: Data de la gestión del talento humano	131
Anexo 7: data del desempeño docente	132

Índice de abreviaturas

Siglas	Significado
ARH	Administración de Recursos Humanos
CADE	Conferencia Anual de Ejecutivos
CNE	Consejo Nacional de Educación
DRE	Dirección Regional de Educación
GTH	Gestión del Talento Humano
I.E.	Institución Educativa
II. EE.	Instituciones Educativas
MBDD	Marco del Buen Desempeño Docente
MINEDU	Ministerio de educación del Perú
OCDE	La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PEI	Proyecto Educativo institucional
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

RESÚMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Gestión del Talento Humano y Desempeño Docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017”, tiene la finalidad de demostrar la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

Esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra lo conformó 30 docentes de los diferentes niveles de la red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama. En su desarrollo, se utilizó la técnica de la encuesta para la obtención de datos, aplicándose dos cuestionarios uno sobre la gestión del talento humano y otro sobre el desempeño docente. La validez de ambos cuestionarios se realizó mediante juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach con 0.812 y 0.912 de fiabilidad respectivamente.

El procesamiento de los datos se efectuó mediante el programa SPSS 22. El resultado que se obtuvo según Rho de Spearman es un coeficiente de correlación de 0.621 con un nivel de significancia de $r = 0.01$ de lo que se interpreta que la correlación es buena y significativa ($0.621; p < 0.01 = 0.00$)

La principal conclusión a la que se arribó en esta investigación es; que existe una correlación significativa buena entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente en las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

Palabras clave: Gestión del talento humano y Desempeño docente

ABSTRACT

The present research work entitled "Human Talent Management and Teaching Performance in the II. USA of the micro-educational network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama- 2017 ", has the purpose of demonstrating the relationship that exists between the variables human talent management and teaching performance.

This investigation is of descriptive correlational type. The sample was made up of 30 teachers from the different levels of the educational network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama. In its development, the survey technique was used to obtain data, applying two questionnaires one on the management of human talent and the other on teaching performance. The validity of both questionnaires was carried out by expert judgment and reliability using the Cronbach alpha coefficient with 0.812 and 0.908 reliability respectively.

The processing of the data was done through the SPSS 22 program. The result obtained according to Spearman's Rho is a correlation coefficient of 0. 621 with a level of significance of $r = 0.01$, which is interpreted as a good correlation and significant ($0.621; p < 0.01 = 0.00$)

The main conclusion reached in this investigation is; that there is a good significant correlation between the variables human talent management and teaching performance in the II. USA of the educational micro network "Sembradores del saber" of the UGEL Huancarama - 2017.

Keywords: Human talent management and teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En esta época del mundo de la globalización, el capital humano es una de las áreas más significativas de las empresas y organizaciones que ha tenido grandes cambios y transformaciones en estos últimos años. El factor humano es la principal herramienta de las empresas, que hacen que las organizaciones sean productivas, competitivas y exitosas. Y es el centro de atención de las organizaciones a nivel mundial que ven como prioridad maximizar el desempeño de los trabajadores, proporcionando capacitación y evaluando su desempeño de manera objetiva. Es decir el talento humano y su desempeño son el artífice de cambio y mejora de las instituciones y/o organizaciones.

Si tratamos de gestión del talento humano en el ámbito educativo, es necesario hablar de la calidad de uno de los componentes que resalta en este contexto; que son los docentes y la necesidad de una adecuada gestión por lo que es trascendental; reforzar la importancia del rol que tienen los docentes, determinar estándares claros de su desempeño, reconocer el rol protagónico, motivación y compromiso con la educación.

Marina Rodríguez, presidenta del CADE por la educación 2016, sostuvo que el maestro es el principal gestor del aprendizaje de los estudiantes de nuestro país y que debemos apoyarlos en este cambio, porque son los agentes de cambio. Para esta problemática educativa que afronta el Perú, es necesario obtener compromisos de parte de los directivos y docentes, para conseguir los cambios necesarios y atenuar la baja calidad de nuestra educación peruana que involucra de manera directa a los docentes que son el recurso humano indispensable en esta organización educativa del estado.

En el Perú hablar de la gestión del talento humano en educación, es recordar las exigencias que tiene el estado y el Ministerio de Educación con los docentes con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo sin tomar en cuenta al docente como un talento humano con capacidades,

necesidades, intereses y aspiraciones que le permitan desempeñarse adecuadamente en su labor pedagógica. Así surge el conflicto en que los docentes se sienten poco reconocidos por la labor que realizan en el aula, ya que el Ministerio de Educación no les brindan las herramientas necesarias para que puedan mejorar y aplicar los currículos nacionales que de tiempo en tiempo van cambiando (Diseño curricular 2009, Rutas de aprendizaje 2013, Diseño Curricular Nacional 2017), pero sin embargo el Ministerio de Educación exige a los docentes a que demuestren un buen desempeño docente, sin tener en cuenta que el docente es un talento humano que necesita insumos, como capacitaciones, actualizaciones, mejor trato, mejores remuneraciones y otros que generen cambios en su actitud, en su forma de pensar, en su forma de asumir su compromiso frente a los acelerados cambios, desafíos y demandas educativas en el ejercicio de la labor educativa.

Esta realidad se observa en la micro Red educativa “Sembradores del saber” la mayoría de los docentes se sienten preocupados por estos procesos de cambio de política educativa nacional que son aplicados sin tener en cuenta la adecuada capacitación pero se ven obligados a desarrollar sus labores según su interpretación, porque luego tienen que pasar procesos de evaluación de desempeño docente, los docentes sienten el abandono del estado en no ser tomados como entes principales del cambio educativo, que solo se preocupa en acusar al docente de este fracaso y bajos niveles de calidad educativa.

En un estudio realizado por la UNESCO sobre la evaluación docente y la carrera profesional docente (2012) afirma que es preciso ayudar a los docentes, darle valor a su trabajo a través de un régimen que distinga su esfuerzo y su buen desempeño y que estimule en su progreso profesional, además de crear una política que coadyuve a fortificar su papel protagónico en los cambios educativos. Así mismo en el estudio realizado sobre la situación educativa de América Latina y el Caribe (2015) señala que los importantes retos de la educación concernientes a los educadores son atraer y mantener a los docentes de buena calidad en el servicio educativo, así

como proporcionarles de oportunidades para su formación, desarrollo y actualización que garantice su idoneidad que exige la práctica docente en esta sociedad que cambia constantemente.

En este contexto de desafíos y demandas educativas de calidad es crucial interrogarse ¿Cuál es la relación que existe entre estos dos conceptos: gestión del talento humano y desempeño docente? y ¿Cómo los profesores responden frente a esta visión transformadora de la educación?

La gestión del talento humano y el desempeño docente, constituyen un gran desafío en los escenarios educativos actuales y son primordiales para que una organización educativa logre el éxito, donde el docente es el protagonista clave de los procesos educativos que conducirá hacia la excelencia de la educación.

Entonces surge el interés de profundizar estas variables de estudio que involucran a los docentes de las instituciones educativas donde la gestión del talento humano y el desempeño docente deben ser tomados en cuenta en el proceso educativo y la calidad de servicio que se brinda.

1.2. Trabajos previos

Existen investigaciones previas como referencia sobre la gestión de talento humano, así mismo investigaciones sobre el desempeño docente, a nivel internacional, nacional y regional.

1.2.1. A nivel internacional

Milagros Guerrero, Gregoria (2012 - Venezuela) realizó la tesis “**Gestión del talento humano y cultura organizacional en la educación básica regular**” cuya muestra de estudio fue un total de 96 personas entre docentes y directores de las escuelas básicas primaria de las instituciones de educación básica del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, la investigación es de tipo descriptivo y correlacional, el instrumento usado en esta investigación es el cuestionario, que contiene 36 ítems, con cinco alternativas de respuestas en la escala de Likert: (5)Siempre; (4)Casi

siempre; (3)Algunas veces; (2)Casi nunca; (1)Nunca. Llegando a las siguientes conclusiones.

- En cuanto identificar los componentes de la gestión del talento humano en las instituciones de educación básica del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, se concluye que los gerentes presentan dificultad para identificar los componentes de la gestión del talento humano en las organizaciones.
- Respecto a caracterizar los competencias de la gestión del talento humano, en las instituciones de educación básica del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, se concluye que los gerentes no caracterizan la gestión del talento humano destacando que las competencias laborales y cognitivas son las menos caracterizadas, debido a que no afrontan los problemas cotidianos aplicando sus proceso de formación en la búsqueda de la excelencia organizacional, no posee la habilidad para manejar la tecnología dentro de la organización, razón por la cual no se observan criterios técnicos en la gerencia de la institución.
- Respecto a describirlas funciones de la cultura organizacional en las instituciones de educación básica del municipio escolar San Francisco N°2 del estado de Zulia, se concluye que los gerentes medianamente describen las funciones de la cultura organizacional, aun cuando esta estructura organizativa es la menos descrita, debido a que no está equipado por una estructura para conseguir las metas de la institución, por lo que se no utiliza el organigrama para apreciar las relaciones que se establecen entre los distintos niveles jerárquicos y de esa manera dividir las labores en tareas distintas para obtener la conexión de las mismas, constituyéndose en una debilidad en las escuelas objeto de estudio.
- Respecto a establecer la relación que existe entre cultura organizacional y gestión del talento humano en las instituciones de educación básica del municipio escolar San Francisco N° 2 del estado de Zulia, se concluye que la relación que se da es media y estadísticamente significativa entre estas variables objeto de investigación, lo que significa que según aumenta

de manera media los valores de la variable gestión del talento humano también aumenta de a forma media los valores de la variable cultura organizacional en las instituciones educativas objeto de estudio y viceversa. traduciéndose que los gerentes objeto de investigación presentan un dominio medio de la gestión de talento humano para la cultura organizacional en instituciones de educación básica primaria del municipio escolar San Francisco N° 2.

Cevallos Sánchez, Yolanda Paola (2013- Ecuador) ejecutó la tesis “**Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral, Dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena**” en una investigación documental bibliográfica, investigación descriptiva e investigación de campo, cuya muestra de estudio estuvo seleccionado por muestreo aleatorio simple en un total de 51 personas, los instrumentos utilizados en esta investigación son el guion de entrevista y el cuestionario en esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- El fortalecimiento del desempeño laboral del talento humano se basa en programas de capacitación, en lo administrativo y en lo técnico, ayudando a elevar el rendimiento de cada una de las áreas, favoreciendo la consecución de los objetivos institucionales.
- Los indicadores dentro del proceso de evaluación son los pertinentes y apropiados, ya que no permitirán compilar información adecuada del rendimiento y capacidades desarrolladas en un determinado lapso de tiempo, lo que facilitara la toma de decisiones en cuanto a ascensos o capacitaciones específicas en las diferentes áreas donde se encuentre debilidades marcadas.
- El modelo de gestión que se planeó, permitirá planear, proyectar y definir indicadores específicos e integrales que coadyuven a optimizar la labor cotidiana, siendo parte del cumplimiento de objetivos trascendentales a nivel institucional, para alcanzar niveles óptimos de calidad según las exigencias de competitividad en función de las áreas de competición y

responsabilidad que tiene la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena.

Gonzales Gutiérrez, María Luisa (2014 - Venezuela) investigó sobre **“Gestión de Talento Humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado de Bolívar”**. La Investigación tiene diseño no experimental. La población y muestra lo representó el personal docente del Instituto Universitario de Tecnología del Estado de Bolívar con 188 profesores. La recolección de datos se realizó con las técnicas de la observación, análisis bibliográfico documental y electrónico y sesión de expertos. El análisis de la información recogida se realizó con un modelo mixto, el cual “Constituye el mayor nivel de integración entre los enfoque cualitativo y cuantitativo, donde ambos se combinan durante todo el proceso de la investigación (Hernández y Otros, 2003, p. 22). Siendo sus conclusiones las siguientes:

- En la gestión del talento humano, en el ambiente universitario se continua con los lineamientos de los viejos esquemas de la administración de recursos humanos, donde los docentes solo cumplen sus labores académicos y administrativos, considerado como un recurso más en la organización, que solo cumple sus funciones, no valoran sus capacidades, sus potencialidades y su colaboración de ese talento humano.
- La gestión del talento humano permite brindar protagonismo al docente que surge en este proceso de innovación universitaria, para que por consenso y participación democrática se logre los compromisos entre toda la comunidad universitaria, las entidades de gobierno y la sociedad en general. Por lo tanto, es preciso respaldar desde la sociedad escenarios para difundir, analizar, discutir y revisar la filosofía de gestión para preparar a los actores y la universidad que queremos.
- El talento Humano del IUTEB tiene una sucesión de experiencias y saberes, que se debe reconocer, valorar, motivar e incentivar el desempeño de los docentes en sus diferentes funciones académicas

administrativas, para lo que se debe hacer un análisis de las carencias individuales e institucionales, que proporcionen la mejora de las competencias que se requieren. En tal sentido se requiere institucionalizar la formación y desarrollo de manera continua del personal docente desde su ingreso y durante su permanencia en la institución.

Espaderos Narciso, Alejandro Rafael (2016 - Guatemala) investigó sobre **“Relación entre el desempeño y la satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa”**. Investigación de tipo correlacional. La muestra fue de 30 trabajadores del departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia de Cotzumalguapa. Los instrumentos utilizados fueron la evaluación de desempeño, que midió el desempeño laboral que consta de 25 ítems y el cuestionario que midió la satisfacción laboral del trabajador consta de 30 ítems. Con las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r = 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o proactividad.
- El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores se encuentra alto, es por ello que se caracterizan por tener actitudes tales como la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.
- El nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.
- Los niveles de relación de género en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores es alto, por lo que sin importar si es hombre o mujer poseen características notables del mismo como productividad, trabajo en equipo y motivación.

- Los niveles de relación de género en cuanto a satisfacción laboral en los individuos es alto, es por ello que poseen actitudes como ambiente de trabajo, comunicación, coordinación y motivación y reconocimiento.

1.2.2. A Nivel nacional

Barriga Rodríguez, Rhomao Diego. (2016 - Lima), elaboró la tesis “**Clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María. Lima 2016**”. La investigación es básica, correlacional, causal no experimental, cuyo diseño es transeccional, correlacional, causal bivariada transversal. La población estuvo conformada por 80 y la muestra es de 40 docentes de la universidad. La recolección de datos se realizó a través de dos cuestionarios estructurados; para clima organizacional se aplicó el cuestionario de clima organizacional que consta de 24 ítems de respuesta múltiple, para medir desempeño docente se aplicó el cuestionario de desempeño docente que consta de 25 ítems de respuesta múltiple. Esta investigación tiene las siguientes conclusiones:

- Se ha demostrado que hay relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María, pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,75, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.
- Se ha demostrado que hay relación entre el, talento humano y el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,684, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.
- Se ha demostrado que hay relación entre el, diseño organizacional en el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús

María, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: el diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

- Finalmente se ha comprobado que hay relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María, pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,646 equivalente a una BUENA correlación y el p – valor es de 0,01 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”. Jesús María. Lima 2016.

Almonte Machaca, Darcy Giovanna. (2015- Puno) Elaboró su tesis “**Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Corani – Provincia de Carabaya, 2015” Puno**. Cuya investigación es de tipo correlacional con una muestra de 66 docentes. Los instrumentos usados son: el cuestionario para la variable gestión del talento humano que consta de 20 ítems de acuerdo las dimensiones planteadas en la operacionalización de la variable y la ficha de observación documental para el buen desempeño docente que consta de 20 indicadores de evaluación con varias fuentes de verificación. Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe relación positiva y moderada entre la gestión del talento con el buen desempeño docente en las instituciones educativas del Distrito de Corani – Carabaya, así se observa, una correlación con la prueba estadístico de la “r” de Pearson, lográndose el 0,565 con una significancia de 0,01 bilateral, y ponderando al valor porcentual se logra el 32% entonces la gestión del talento humano son independientes moderadamente al buen desempeño docente y viceversa, por otro lado, la administración del

talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimiento que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

- La gestión del talento humano es regular en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya. Se observa que la Chi cuadrado calculado es de 6.89, que es superior al valor crítico de la Chi cuadrado tabulado en 5.99, con 04 grados de libertad y una significancia de 0.01, por otro lado, el 45.5% en relación a 30 docentes declaran que es regular la gestión del talento humano, seguido del 34.8% que igual a 23 docentes opinan que es deficiente.
- El buen desempeño docente está en proceso en las instituciones educativas del distrito de Corani – Carabaya. El Chi cuadrado calculado es de 6.89, que es superior al valor crítico del Chi cuadrado tabulado en 5.99, así mismo el 45.5% de los docentes están en proceso de ejercer un buen desempeño docente, en consecuencia el desempeño docente desarrolla sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres de familia, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Ocaña Fernández, Yolvi Javier (2015 – Lima) realizó la tesis **“Autoestima y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del distrito de Comas, en el año 2014”** esta investigación es carácter cuantitativa de tipo correlacional o ex post facto, cuyo diseño es no experimental, la investigación lo realizó con una muestra de 363 docentes del nivel secundario de la UGEL 04 de Comas. Los instrumentos de recolección de datos fueron a través del cuestionario de autoestima de Coopersmith de 58 ítems para medir la autoestima y el Test de Desempeño Docente para medir la variable desempeño que consta de 35 ítems.

Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- La autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de comas – Lima – 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,152, este resultado representa como muy bajo con la significancia estadística de $p=0,002$. A pesar de que esta relación es significativa cabe señalar que la relación lineal entre ambas variables es débil.
- La autoestima no se relaciona con el desempeño docente en el dominio 1 de las instituciones educativas del distrito de comas – Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer 0,027, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de $p=0,608$.
- La autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en el dominio 2 de las instituciones educativas del distrito de comas – Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,277, representado este resultado como muy bajo con una significancia estadística de $p=0,000$. A pesar de que la relación es significativa, cabe señalar que la relación lineal entre ambas variables es débil.
- La autoestima no se relaciona con el desempeño docente en el dominio 3 de las instituciones educativas del distrito de comas – Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,127,97 representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,054$.
- La autoestima no se relaciona con el desempeño docente en el dominio 4 de las instituciones educativas del distrito de comas – Lima 2014, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,025, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,629$.

Cabrera Rivera, Isabel Victoria (2014 - Lima) realizó una investigación sobre **“Gestión de Talento Humano y el compromiso organizacional de los docentes de la Maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral”** esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio es de 56 docentes de la maestría en la escuela de Post grado, de la Universidad César Vallejo, sede Huaral. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para la gestión del

talento humano que consta de 30 ítems, repartidos en tres dimensiones: comportamiento organizacional, comunicación y compensación laboral. Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014 con un nivel de significancia de 0,05 $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman= 0,57.
- Existe una relación directa y altamente significativa entre el comportamiento organizacional y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05 $p = 0,000 < 0,05$ y rho de Spearman = 0.81.
- Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con un nivel de significancia de 0,05 $P = 0,014 < 0,05$ y rho de Spearman = 0.33
- Existe una relación directa y significativa entre la compensación laboral y compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con nivel de significancia de 0,05 $p = 0,004 < 0,05$ y rho de spearman= 0,38.

Pariona Cárdenas Aydeé, (2014 – Ayacucho), realizó la tesis “**Relación entre el modelo de gestión estratégica y el desempeño docente en la I.E. N° 39017/ MX-P de San Francisco, distrito de Ayna, Ayacucho – 2014**”, es una investigación explicativa de diseño correlacional, cuya muestra está conformada por 56 docentes de la I.E. N° 39017/ MX-P de San Francisco. El instrumento que se usó para el modelo de gestión estratégica fue un cuestionario con 25 ítems y una ficha de observación para la variable desempeño docente que consta de 20 ítems.

Esta investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, con margen de error al 5% se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = 0,690$ por lo cual se determina que regular aplicación de Modelo de Gestión estratégica se produce regular desempeño docente en la población de estudio.
- Se halló un coeficiente de correlación significativo de $Rho = 0,656$ se establece a regular aplicación de procesos pedagógicos se da regular desempeño docente.
- Por otro lado en cuanto a la relación de la dimensión estrategias metodológicas y desempeño docente se halló una correlación significativa de $Rho = 0,484$: determinándose a moderada trabajo de la dimensión de estrategias metodológicas se da regular desempeño docente en la población estudiada.
- Interpretación: Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman margen de error al 5% el coeficiente de correlación resultó de $Rho = 0,152$ y la significancia de $p_valor = 0,264$, por lo tanto se establece un nivel de correlación mínima, por tal motivo se rechaza la hipótesis Alternativa y se acepta la hipótesis nula: determinándose a mínima trabajo de la dimensión de Recurso se produce mínimo desempeño docente en la población estudiada.

1.2.3. A nivel regional

Inca Allcahuama, Kiember (2015) realizó la tesis titulado “**Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas**” de tipo transaccional correlacional, con una muestra seleccionada por conveniencia de 104 trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas, el instrumento empleado fue cuestionario, que contenía 18 preguntas, seis ítems para la primera variable (Gestión de talento humano) y doce ítems para la segunda variable (Desempeño Laboral)

Llegando a las siguientes conclusiones:

- La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que si desarrolla una buena gestión de talento humano, se notara en el desempeño laboral del trabajador.
- La selección de personal y calidad de trabajo de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.640, que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.
- La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.613, que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.
- La Capacitación personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, no permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.756, que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.
- La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.672, que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Oscoco Peralta, Henry. (2015). **Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha Andahuaylas- Apurímac, 2014**. Investigación no experimental de tipo “transeccional correlacional” cuya muestra de estudio fueron 35

trabajadores de la municipalidad distrital de Pacucha, los instrumentos utilizados son el cuestionario estructurado; para conocer las opiniones sobre gestión y desempeño laboral, ficha de evaluación de desempeño; para medir el nivel de desempeño laboral y libreta de notas; donde se registró las actividades relevantes para la investigación.

Conclusiones:

- La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552).
- La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal que labora en la Municipalidad distrital de Pacucha.
- La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha.
- El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.417, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal que labora en la municipalidad distrital de Pacucha.

Todos estas tesis que considero como antecedentes, investigaron la gestión del talento humano como una variable asociada al rendimiento ya sea laboral o académico, en cuyas conclusiones en su mayoría si están asociados y se relacionan de manera positiva, en cambio las tesis que investigaron sobre desempeño docente en su mayoría están relacionados a procesos pedagógicos y administrativos del docente en su trabajo o labor pedagógica. Así mismo se encontró un trabajo en el que se investigó las dos variables de la presente investigación, y que en ella se demuestra que si hay una relación positiva.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

1.3.1.1. Talento Humano

“El talento, según la real academia de la lengua española, refiere a las personas inteligentes o aptas para terminada ocupación, inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene habilidades, destrezas, experiencias necesarias para ello apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación”. (<https://www.blogger.com.talentohumanofaba2013>).

Chiavenato (2007) sustenta que “El capital intelectual es el activo innegable que incluye habilidad, experiencia, conocimiento e información. El capital, está en el cerebro y no en el bolsillo del patrón”.

Las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada.

Jericó (2001) sostiene “Un talento es aquella persona cuyas capacidades están comprometidas a realizar cosas que mejoren los resultados de la organización” (p.67- 68)

Jericó (2008) “Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización determinados” (p.70)

El talento humano es aquella persona comprometida con la organización y espera que esta organización le brinde oportunidades para desarrollar sus capacidades y potencialidades.

Entonces el talento humano es la capacidad que tiene la persona o trabajador de asumir una determinada ocupación, demostrando sus experiencias, habilidades, conocimiento, actitudes, motivación, interés, vocación para contribuir en la obtención de resultados exitosos de la organización.

1.3.1.2. Tipos de talento

Jericó (2008) refiriéndose a que cada organización necesita un tipo de talento y cada profesional puede desarrollarse mejor en unas organizaciones que otras; menciona los siguientes tipos de talento: directivo, comercial, técnico, operativo... Cada uno de ellos requiere diferentes capacidades y que el incremento de aportación dependerá del rol en el cual desenvuelva (p.72)

Otros talentos diferentes son el innovador y el emprendedor, estos desde su rol profesional son los que más valor aportan a la empresa pero que son escasos en las empresas o no sobreviven en ellas (Jericó 2008).

1.3.1.3. Los ingredientes claves del talento

El talento requiere de ingredientes esenciales. Jericó (2008) plantea: Capacidades; que son los conocimientos, habilidades, y competencias. Compromiso; es la capacidad de responsabilidad para que el trabajador de lo mejor de sí a la organización y Acción; que significa velocidad, innovación constante, es decir ser los primeros antes que otros (p.75)

Las capacidades, el compromiso y la acción deben estar a la vez en el talento, si alguno falta no se alcanza resultados superiores y no es entendida como talento, entonces el profesional competente requiere de estos tres componentes para acreditar su talento.

1.3.1.4. Factores que ayudan al desarrollo del talento humano

Un talento humano se ve comprometido con la organización en la medida en que esta misma organización desarrolla sus capacidades, actuaciones y carrera. Así mismo se compromete a formar, desarrollar y actualizar el talento de otros. Maisch (2013). Es decir, ambos, el talento humano y la organización forman un lazo de compromiso constante donde se forman, actualizan y desarrollan.

Existen seis aspectos primordiales que hacen que el talento humano se desarrolle, comprometa y forme más talentos en una organización.

Factor remunerativo, que debe brindar un salario justo y atractivo según el trabajo que va a realizar en la organización.

La Organización misma, que tiene que ver con imagen, prestigio y reconocimiento de la organización. El talento siempre quiere trabajar en una organización reconocida pero también el talento puede hacer que la organización sea grande y prestigiosa.

Cultura activa, innovadora, que genere en el talento humano oportunidades, iniciativas y desafíos, que el talento humano sienta que sigue contribuyendo en los resultados de la organización.

Clima laboral, con relaciones positivas, sinceras, horizontales y de confianza que promueva el intercambio de opiniones para optimizar el trabajo en equipo.

Liderazgo, el talento humano necesita líderes que deben continuar aprendiendo, desarrollando, enseñando y ejemplo del éxito.

Sistema de dirección, se refiere a la dirección de la organización que es la que pone obstáculos o brinda apoyo a las iniciativas que brinden soluciones a las organizaciones, basándose en las potencialidades de cada persona.

1.3.1.5. Gestión de talento humano

El talento humano hoy en día se ha convertido en un tema de recurso invaluable y que genera competitividad entre las organizaciones o instituciones, es por ello que en estos últimos años surge la necesidad de promover la gestión del talento humano que se comprometa con las organizaciones y estas a su vez con el talento humano.

Así mismo hoy en día las organizaciones reconocen al trabajador como un talento humano y ya no como un recurso, y es considerado un capital humano fundamental para el éxito de las organizaciones. Estas son algunas razones para que las organizaciones hayan tomado interés en este tema.

Bill Gates, citado por Cuestas, decía a finales del siglo XX que una empresa gestiona esencialmente, datos, documentos y el trabajo de las personas y que por ello su finalidad es mejorar la manera en que las personas colaboran entre ellas.

Chiavenato (2009) aclara: la antigua administración de recursos humanos (ARH) cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano (GTH). Con esta nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. Son los nuevos asociados de la organización. (p.39)

El talento humano entonces se ha convertido en estos últimos tiempos en la clave para el éxito organizacional, ya que sin él no se podría innovar ni enfrentar las exigencias actuales del entorno, pero gestionar el talento humano es el reto principal, por lo que es necesario incorporar una visión integradora entre los directivos y trabajadores que le permita lograr la sinergia funcional para el logro de los objetivos de la empresa.

Según Jericó (2008). "La gestión del talento humano, es la capacidad con que cuentan las empresas para promover el desempeño eficiente,

comprometido y competente del personal con el fin de alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales”

La Gestión de Talento Humano es un aspecto muy importante de las organizaciones, pues es fundamental en este mundo globalizado y competitivo donde el capital humano marca la diferencia y el éxito de la organización.

Chiavenato. (2004) “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (p.6).

Así mismo según Chiavenato citado por Castillo “define como la planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la organización, para alcanzar los objetivos individuales y colectivos del trabajo. Significa conquistar y mantener a las personas en la organización trabajando y dando al máximo de si con una actitud positiva y favorable”.

Para Werther et. Al, (2003) “la gestión del talento humano se refiere a las personas que componen una organización. Cuando los gerentes realizan actividades de recursos humanos como partes de sus responsabilidades y tareas, buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan al objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen”.

Para Fernández (2001) La gestión del talento humano es la forma como la organización o institución utiliza, desarrolla, motiva y compromete todas las capacidades y el potencial de su personal con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización.

¿Qué es la gestión de talento humano?

La gestión el talento humano se define como la capacidad que tienen las organizaciones para promover una labor eficiente, comprometida y competente del personal con la finalidad de lograr eficazmente los objetivos institucionales.

Así mismo podemos considerar como el conjunto de acciones que promueve las empresas u organizaciones para optimizar el buen desempeño de sus empleados con la finalidad de obtener mejores resultados y alcanzar el éxito institucional.

1.3.1.6. Gestión del talento docente

José Cardona Andújar en el artículo Pampedia, N° 07, julio 2010 – junio 2011, señala:

a. En el ámbito competencial

La gestión del talento en el profesorado demanda un desarrollo responsable de competencias docentes básicas y específicas. Son **competencias básicas** que ha de atesorar el docente:

- **La identidad profesional**, que se manifiesta en el conocimiento del oficio, en una actuación armónica con los métodos emergentes, satisfacción en el ejercicio de su tarea, y una actitud permanente hacia la mejora (Vaillant, 2007).
- **La comunicativa**, en tanto que la enseñanza es una actividad socio comunicativa orientada a la formación integral de la persona.
- **La indagadora**, desde la investigación para construir nuevo conocimiento y la mejor metodología para enseñarlo.

Entre sus **competencias específicas**, cabe señalar:

- a) La capacidad para interpretar y seleccionar aquellos fenómenos sustantivos que están presentes en una parcela determinada del conocimiento; b) Estructurar en los paradigmas y modelos básicos

los contenidos científicos sobre ella, situándolos en una sociedad y cultura determinadas; **c)** organizar estos contenidos de manera secuenciada y sistemática y **d)** saber orientar al estudiante para la transferencia del conocimiento a las diferentes situaciones de la realidad.

b. En el ámbito de la metodología didáctica: el profesor, en el ejercicio de su función como facilitador del aprendizaje, ha de ser competente para elaborar materiales curriculares que apoyen su labor docente.

La gestión del talento humano, en el ámbito de la labor docente impulsa, apoya, motiva, y reconoce a la docencia, en sus distintas funciones, del mismo modo incentiva el desarrollo de sus potencialidades personales y profesionales brindándole mejores desempeños.

1.3.1.7. Los procesos de gestión del talento humano.

El progreso de una organización está en gestionar adecuadamente el talento humano, es decir captar al personal idóneo, mantenerlo satisfecho en su trabajo, motivado por lo que hace, comprometido y consecuente con los objetivos de la organización.

Chiavenato menciona los siguientes procesos de gestión del talento humano:

1. Admisión de personas. “Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas”.

Las organizaciones para cumplir sus actividades requieren la contratación de trabajadores eficientes y eficaces, para que realicen sus tareas recomendadas de manera óptima. Incluyen, reclutamiento y selección.

Reclutamiento, tiene como objetivo atraer a un conjunto de personas potencialmente idóneas para cubrir las vacantes.

Selección, es un proceso destinado a evaluar y elegir a las personas competentes para que desarrolle con calidad el trabajo dentro la empresa u organización.

2. Aplicación de Personas

Son procesos utilizados para planificar, orientar y acompañar las tareas que los profesionales cumplirán en la empresa y comprende diseño y descripción de cargos y evaluación de desempeños.

Diseño y descripción de cargos, comprende una orientación específica de las funciones de cada cargo y las relaciones con otros cargos

Evaluación de desempeños, es un proceso mediante el cual se mide el cumplimiento de los objetivos y el grado de productividad de los empleados o trabajadores.

Hay muchas organizaciones que se preocupan de hacer seguimiento al desempeño de los trabajadores, pero son pocas las que trabajan en darle valor a su rendimiento y mucho menos las integran para reconocer y valorar el talento.

3. Compensación de personas

Es el proceso que se utiliza para recompensar y gratificar el esfuerzo laboral de los trabajadores para que se sientan motivados y reconocidos en la organización. Comprende remuneración, incentivos, beneficios y servicios sociales.

Remuneración es el beneficio económico que percibe cada trabajador de los servicios brindados a la organización.

Incentivos, son estímulos que se establecen para motivar a cumplir mejor su desempeño actual y alcanzar metas desafiantes.

Beneficios y servicios, al respecto Chiavenato (1997) refiere: “Beneficios son ciertas regalías y ventajas que las organizaciones

conceden a la totalidad o parte de los empleados como pagos adicionales de los salarios” (p. 236)

4. Desarrollo de personas

Son iniciativas que efectúa la organización con la finalidad de brindar oportunidades de capacitación y entrenamientos a sus trabajadores para promocionarlos en las diferentes áreas. Estas acciones son primordiales y marcan la diferencia en las organizaciones que ahora invierten y enriquecen el patrimonio del talento humano.

Chiavenato, (2004) define como “Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración”, (p.14).

Entrenamientos, comprende programas de capacitación para que los trabajadores desempeñen de manera óptima sus cargos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

“El entrenamiento es la educación profesional que busca adaptar al hombre a determinado cargo” (Chiavenato, 2004, p. 557)

Programas de cambio, al respecto Chiavenato (2004) señala “Las personas se desarrollan, aprenden cosas nuevas, modifican sus comportamientos y sus actitudes, tienen nuevas motivaciones, crean nuevos problemas en las organizaciones, algunos cambios se presentan en el curso de los procesos, en tanto que otros se proyectan con anticipación. El término desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y se proyecta con anticipación” (p. 586)

Comunicación, es el proceso de transmisión de información y comprensión de una persona a otra. “Es la manera de relacionarse con otras personas a través de datos, ideas, pensamientos y valores. La comunicación une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos” (Chiavenato, 2000, p. 87).

5. Mantenimiento de personas, Chiavenato (2000) “El mantenimiento de recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen los planes de compensación monetaria, beneficios sociales, e higiene y seguridad en el trabajo” (p. 398).

Es un proceso de mantener seguros, motivados, satisfechos, integralmente a los trabajadores con buenas relaciones con la organización u empresa, que garantice su permanencia en la organización y se sientan comprometidos con ella.

Disciplina, es el autocontrol del comportamiento que los trabajadores realizan ante las normas y procedimientos de la organización.

Administración de conflictos, los conflictos en una organización a menudo están presentes por algún desacuerdo en la organización. En este caso el administrador es que tiene que desactivar y soluciones viables a tiempo.

Higiene y seguridad, donde se debe garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro con buenas condiciones físicas y materiales que no exponga al trabajador a riesgos que dañen su integridad física y mental.

Calidad de vida en el trabajo, en la actualidad la calidad de vida está enfocada en aspectos físicos ambientales y en aspectos psicológicos del centro laboral que genera bienestar y satisfacción laboral del trabajador, y calidad competitiva de la empresa.

6. Monitoreo de personas

“Monitorear significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación” (Chiavenato, 2002, p. 416)

El monitoreo busca la autonomía y el auto control de los trabajadores encaminados al logro de las metas y resultados que de la organización. El proceso de monitoreo está vinculado con el modo

de obtener los objetivos mediante las actividades de los trabajadores de la organización. Se incluyen la base de datos y sistemas de información gerenciales.

Base de datos, “Es un sistema de almacenamiento de datos codificada disponible para el procesamiento y obtención de información. (Chiavenato, 2009, p. 511)

Sistema de información gerencial “El sistema de información de RH está planeado para reunir, procesar, almacenar y difundir la información relacionada con los recursos humanos, de modo que los gerentes puedan tomar decisiones eficaces” (Chiavenato, 2002, p.416)

1.3.2. Desempeño Docente

1.3.2.1. Desempeño

El concepto de desempeño se relaciona con el rendimiento que tiene la persona en el medio laboral donde se desenvuelve.

García (2011) menciona que “el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p.1)

Chiavenato. (1994) afirma “... por una parte, a las capacidades y habilidades del individuo para realizar una tarea y por la otra, a las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar en la organización” (p.261), y “... la capacidad de aprender nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar actitudes o comportamientos” (p.412)

Entonces podemos definir desempeño como la productividad de una persona en su quehacer según sus capacidades, actitudes y habilidades que posee y le permite alcanzar su desarrollo profesional.

1.3.2.2. Factores que contribuyen al desempeño

a. Desarrollo de competencias.

Las competencias son un conjunto de conocimientos habilidades, capacidades, experiencias actitudes, aptitudes que permiten que una persona se desempeñe de forma óptima de acuerdo a los objetivos de la organización.

Desarrollo de competencias son acciones orientados a generar transformaciones en los profesionales para superar su desempeño pasando de un nivel determinado de competencia a otro superior.

El desarrollo de competencias comprende la capacitación, el desarrollo individual, planificación de la carrera, y asignación de incentivos.

Capacitación, Se entiende por capacitación al aprendizaje focalizado en el trabajo futuro de la persona, entendiendo como trabajo futuro un nuevo cargo o un cambio que se puede experimentar en el mismo cargo en lo sucesivo. Se orienta a la expansión de la capacidad de desempeño.

Desarrollo individual, Se entiende por desarrollo individual al aprendizaje que no se orienta a un trabajo particular sino a la mejora de las competencias personales y profesionales de las personas.

Planificación de carrera, La evaluación de competencias permite detectar talentos y ofrecer alternativas de capacitación diferenciada a aquellos profesionales que desean capacitarse para asumir cargos o que desean profundizar en sus propias disciplinas.

Asignación de incentivos, reconocer el aporte que hacen los colaboradores a la organización. Generalmente, cuando se hace referencia a los incentivos, se limita el concepto a términos meramente económicos. Sin embargo, existen otros factores que son considerados como incentivos de gran valor como es caso del reconocimiento público.

b. El ambiente de trabajo, lo conforman el ambiente físico de la organización, el comportamiento de los trabajadores, el clima laboral, los cuales influyen en el bienestar de la organización y generan buenos resultados.

Para que el trabajador se desempeñe de manera óptima tiene que sentirse bien consigo mismo y con los demás así mismo sentirse cómodo con su trabajo y con lo que le rodea.

c. Gestión del desempeño, son procesos que establece la organización para encaminar el desempeño de los trabajadores al logro de los objetivos de la organización.

Una buena gestión de desempeño de los trabajadores generará una buena productividad de la organización.

d. Evaluación de desempeño, al respecto Chiavenato manifiesta “es un proceso de revisar la actividad productiva del pasado para evaluar la contribución que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema administrativo” (p. 217)

La evaluación del desempeño es un proceso técnico que tiene la finalidad de calificar cuantitativa y cualitativamente, por parte de los jefes inmediatos, el nivel de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo las actividades, objetivos y responsabilidades en sus puestos de trabajo. Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los colaboradores, la forma en que están desempeñando su trabajo, tratando de elaborar planes de mejora.

Estas evaluaciones sirven para tomar decisiones como, aumentos salariales, necesidades de formación, capacitación, además es utilizada para proponer los cambios necesarios que afectan al comportamiento, actitud, habilidades o conocimientos de los trabajadores y de la organización.

1.3.2.3. Desempeño docente.

Según Fernández (2002) Se entiende por desempeño docente al conjunto de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario: preparación de clases, asesoramiento de los estudiantes, dictado de clases, calificación de los trabajos, coordinaciones con otros docentes y autoridades de la institución educativa, así como la participación en programas de capacitación.

Reyes (2012). Es el conjunto de acciones específicas que el docente realiza en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales. (p. 49)

Chiroque citado por Collomamani, (2013) expresa que “el desempeño docente se refiere a las prácticas que ejercen los maestros y las maestras, en relación a las labores inherentes a su profesión y cargo”

Montenegro (2003) define “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.13)

Desempeño docente es la puesta en la práctica de la profesión docente, es decir, es el conjunto de actividades que le permite desenvolverse al docente con idoneidad en su práctica pedagógica.

Entonces, desempeño docente es un conjunto de actividades que el docente realiza con eficiencia y calidad en su tarea educadora con la finalidad de propiciar aprendizajes y conocimientos en los estudiantes.

1.3.2 .4. La evaluación del desempeño docente.

El desempeño docente se evalúa para optimizar la calidad de la educación y para calificar la profesión docente.

Según el ministerio de educación la evaluación del desempeño docente, es la evaluación al trabajo cotidiano que realiza el docente en su salón de clases, como gestiona el espacio y materiales, como se relaciona con los padres de familia, como cumple con sus responsabilidades en la institución educativa, los compromisos con la comunidad educativa, aportes al PEI y a la innovación. Es un medio para su reconocimiento y su profesionalización. Es una herramienta para mejorar los procesos y optimizar los resultados.

Valdez (2009) define la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y confiables con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales...para optimizar y posibilitar los espacios reales de desarrollo profesional”

1.3.2.5. El Marco del buen desempeño docente

El Marco del buen desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad entorno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

¿Para qué un marco de buen desempeño docente?

El Ministerio de educación del Perú ha implementado el programa “Marco del buen desempeño docente” el cual busca el mejor rendimiento de los docentes de educación básica regular de todos los niveles. El programa como política educativa tiene como propósito:

- Promover la revalorización social y profesional de los docentes, fortaleciendo su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños claves que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.

1.3.2.6. ¿Qué es y cuál es la Finalidad del MBDD?

MINEDU (2013) Para el Ministerio de Educación “el marco del buen desempeño docente es un conjunto de lineamientos que contribuye a mejorar el desempeño docente como base para lograr una educación de calidad para todos” por lo que se propone:

- Establecer un lenguaje común entre los docentes y ciudadanos para referirse a los procesos de enseñanza.
- Promover la reflexión sobre su práctica y apropiación de los desempeño clave que caracterizan la profesión.

- Promover la revalorización social y profesional de los docentes fortaleciendo su imagen profesional.
- Dar coherencia a las políticas de formación, evaluación reconocimiento profesional y de mejora de las condiciones del trabajo docente.
- Desde el año 2009 en adelante, se iniciaron eventos pedagógicos que ponen en marcha el programa; ya para el año 2012, el Grupo impulsor del Marco del Buen Desempeño Docente inicia jornadas regionales de reflexión, conformada por el Consejo Nacional de Educación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales y el Ministerio de educación.

1.3.2.7. Estructura del marco del buen desempeño docente

MINEDU (2013) El Marco de buen desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de éste se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias que a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

a) Dominios: campos del ejercicio docente que agrupan un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes.

En la presente investigación asumo que los dominios del marco del buen desempeño docente son las dimensiones para la variable de estudio desempeño docente que a continuación se mencionan:

Dimensión I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales- materiales e inmateriales – y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Dimensión II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Dimensión III: participación de la escuela articulada a la comunidad.

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad

y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Dimensión IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en las actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

b) Competencias: Capacidad de resolver problemas y lograr propósitos con un actuar reflexivo, con movilización de recursos internos y externos a fin de generar respuestas pertinentes y toma de decisiones en un marco ético.

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaboradora, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Competencia 7

Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Competencia 8

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Competencia 9

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

c) Desempeño: actuaciones observables del docente que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

Los diferentes desempeños de las competencias del marco del buen desempeño docente están consideradas como los indicadores del desempeño docente de la presente investigación.

Competencia 1

Desempeño 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. Y de sus necesidades especiales.

Desempeño 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.

Desempeño 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.

Competencia 2

Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promuevan, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.

Desempeño 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.

Desempeño 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.

Desempeño 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.

Desempeño 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.

Desempeño 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.

Desempeño 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

Competencia 3

Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el efecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Desempeño 12. Orienta su práctica a seguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.

Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

Desempeño 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Desempeño 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.

Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.

Desempeño 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y la exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.

Competencia 4

Desempeño 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.

Desempeño 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.

Desempeño 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizajes y las expectativas de desempeño y progreso.

Desempeño 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes

Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.

Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.

Desempeño 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Competencia 5

Desempeño 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.

Desempeño 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.

Desempeño 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.

Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.

Desempeño 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

Competencia 6

Desempeño 30. Interactúa con sus pares colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.

Desempeño 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

Competencia 7

Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.

Desempeño 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.

Desempeño 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

Competencia 8

Desempeño 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.

Desempeño 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Desempeño 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.

Competencia 9

Desempeño 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.

Desempeño 40.

Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa “Sembradores del Saber” de la UGEL Huancarama -2017?

1.5. Justificación del estudio

Esta investigación sirve en primer lugar para identificar al talento humano que labora en las instituciones educativas así mismo identificar su desempeño docente para que a partir de ello se sepa , valorar, reconocer sus, capacidades y habilidades para enfrentar a los diferentes retos y dinámicas que representa trabajar el sector educativo en la actualidad.

Actualmente el tema gestión de talento humano en el campo educativo tiene que cobrar importancia en las instituciones educativas y como organizaciones deben comenzar a promover y gestionar el talento humano para que los resultados sean factores claves en el buen desempeño docente, y quienes se benefician serán cada uno de los docentes como personas que satisfacen su logro personal así mismo las organizaciones educativas, es decir las instituciones educativas logren el éxito que les permitirá estar a la vanguardia de este binomio de la gestión del talento humano y el desempeño docente, por tanto es de vital importancia tomarlo en cuenta más aun en esta etapa de la revalorización de la carrera docente y por ende del talento humano docente.

El ministerio de educación en el proceso de mejorar la calidad educativa y fortalecer las capacidades profesionales de los docentes, aprobó mediante la Resolución Ministerial N° 0547- 2012 el Marco del Buen Desempeño Docente como herramienta estratégica para mejorar la calidad y pertinencia de la educación, los cuales se vienen implementando poco a poco. Así mismo después de la huelga nacional del magisterio peruano, el ministerio de educación incrementó el piso salarial remunerativo de los docentes nombrados en noviembre del 2017. Estas acciones son aspectos que encaminan el desempeño docente y la Gestión del talento humano desde el MINEDU. El tema de la gestión del talento humano debe desarrollarse desde las entidades educativas del estado (MINEDU, DRE, UGELs) para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales de la educación para que sean más competentes, más capaces, más comprometidos, eficientes y eficaces con el buen desempeño docente en su labor pedagógica, es la razón primordial por la que se encamina esta investigación porque creemos que la gestión del talento humano y el desempeño docente, posibilitará la calidad educativa que tanto se espera en el Perú.

Los resultados obtenidos en la presente investigación pueden ser utilizados como fuente de consulta sobre la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente y pueda tener un valor muy importante para desarrollar y proponer modelos y programas de gestión del talento humano y desempeño docente en las diferentes instancias educativas u otras organizaciones. De igual forma los instrumentos utilizados pueden ser utilizados en otras futuras investigaciones similares.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama – 2017.

1.6.2. Hipótesis Específicas:

Hipótesis específica 1:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Hipótesis específica 2:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Hipótesis específica 3:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Hipótesis específica 4:

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

1.7. Objetivos:

Objetivo General

Demostrar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

Objetivos específicos:

- Establecer el grado de relación existente entre la gestión del talento humano con la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.
- Establecer el grado de relación existente entre la gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.
- Determinar el grado de relación existente entre la gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.
- Determinar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

II. METODO

2.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, en la que se recopilan y analizan datos cuantitativos sobre las variables de Gestión del talento humano y desempeño docente.

Este estudio corresponde a la investigación no experimental en la que no se manipularan ninguna de las variables.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.81) “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. Así mismo indican que los estudios correlacionales describen las relaciones que existen entre dos o más variables en un determinado momento. Por lo que la presente investigación tiene como finalidad demostrar la relación que existe entre las variables de Gestión del talento humano y desempeño docente en una misma unidad de investigación o sujetos de estudio.

Siendo su esquema:



En donde:

M : Docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del Saber”

O1 : Gestión del Talento Humano

O2 : Desempeño Docente

r : relación entre Gestión del talento Humano y desempeño docente

2.2. Variables, operacionalización

Las variables de estudio de la presente investigación son:

V1: Gestión de Talento Humano

V 2: Desempeño Docente

2.2.1. Operacionalización de las Variables

Variable 1. Gestión del talento humano

variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de talento humano	“La gestión del talento humano, es la capacidad con que cuentan las empresas para promover el desempeño eficiente, comprometido y competente del personal con el fin de alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales” Jericó (2008).	Gestión de Talento Humano: se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Admisión de las personas, Aplicación de las personas, Compensación de las personas, Desarrollo de las personas y Mantenimiento de las personas. El instrumento a aplicar es el cuestionario : “Encuesta para medir gestión del talento humano” que consta de 21 ítems a los que se les consideran las siguientes escalas valorativas: (0) Deficiente (1) Regular (2) óptimo	Admisión de las personas	Reclutamiento de personas Selección de personas. Inclusión de nuevas personas.	De clasificación Ordinal
			Aplicación de las personas	Organización de los cargos de la institución. Compromiso laboral con las actividades Funciones y desempeños de cargos Evaluación de desempeño.	De clasificación Ordinal
			Compensación de las personas	Remuneración del personal Incentivos y recompensas Beneficios laborales Servicios sociales.	De clasificación Ordinal
			Desarrollo de las personas	Capacitación del personal Programas de cambio e innovaciones. Relaciones de comunicación.	De clasificación Ordinal
			Mantenimiento de las personas	Manejo de recurso humanos. Administración de la disciplina Condiciones ambientales. Satisfacción laboral.	De clasificación Ordinal
			Monitoreo de las personas	Acompañamiento y monitoreo pedagógico. Acompañamiento y/o monitoreo para crear autonomía. Orientación para un buen desempeño.	De clasificación Ordinal

Variable 2: Desempeño docente

variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Docente	Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales. Reyes (2012)	La variable desempeño docente se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1 Conocimiento y comprensión las características de los estudiantes Conocimiento y comprensión de los contenidos disciplinares del área. Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas Competencia 2 Programación curricular Contenidos y los aprendizajes fundamentales Procesos pedagógicos Uso de recursos disponibles Evaluación de los aprendizajes	De Intervalo Tipo Likert
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3 Relaciones interpersonales Logro en los estudiantes Ambiente acogedor para el aprendizaje. Buena convivencia Vivencias de inclusión. Competencia 4 Desarrollo de sesiones Aprendizaje reflexivo Dominio de contenidos Aprendizaje crítico y creativo. Uso de recursos y tecnologías. Aprendizaje individualizado Competencia 5 Evaluación de los aprendizajes Resultados obtenidos Comunicación de resultados	De Intervalo Tipo Likert
		Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Intercambio de experiencias Gestión del PEI y planes de mejora Planes de mejora e innovación Competencia 7 Trabajo colaborativo con las familias Saberes culturales y recurso de la comunidad. Corresponsabilidad con las familias.	De Intervalo Tipo Likert
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. El instrumento a aplicar es el cuestionario : “Encuesta para medir desempeño docente”, que consta de 36 ítems cuyas escalas valorativas: (0) Nunca (1) A veces (2) Siempre	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexión sobre la práctica Desarrollo profesional Implementación de políticas educativas Competencia 9 Responsabilidad profesional Ética profesional	De Intervalo Tipo Likert

2.3. Población y muestra

Vara (2012) afirma: Es el conjunto de todos los individuos que son objeto de estudio. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (p. 221)

La población, de esta investigación está representada por los 30 Docentes de las II. EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama.

La muestra, lo conforman todos los integrantes de la población, es decir es una muestra universal, integrada por los 30 docentes de la micro red educativa “Sembrador del saber” de la UGEL Huancarama que a continuación se resume:

Tabla 01: Docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria.

N°	INSTITUCIONES EDUCATIVAS	N° DE DOCENTES
01	I.E. N° 198 INICIAL - TAMBO	01
02	I.E. N° 54086 PRIMARIA - TAMBO	01
03	I.E. N° 143 INICIAL- LLACTABAMBA	01
04	I.E. N° 54710 PRIMARIA - LLACTAMBAMBA	03
05	I.E. N°54475 INICIAL- SOCCORO	01
06	I.E. N° 54475 PRIMARIA - SOCCORO	02
07	I.E. N° 277-26 INICIAL - CHIHUARQUI	01
08	I.E. N° 54654 PRIMARIA - CHIHUARQUI	05
09	I.E. N°137 INICIAL- CARHUCAHUA	02
10	I.E. N° 54472 PRIMARIA - CARHUACAHUA	05
11	I.E. N° J.A. QUIÑONES SECUNDARIA CARHUCAHUA	08
TOTAL		30

Fuente: R.D.N°357,2017 UGEL Huancarama (Reconocimiento de la micro red)

Esta muestra se eligió por muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “En la muestras no probabilísticas la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador” (p.178).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas

Casas y Donado (2002), citando a García, definen a la encuesta como la “técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo, del que se pretende explorar, describir, predecir y explicar una serie de características”(p.143).

Las técnicas a usar en la presente investigación **es la encuesta**, tanto para la variable gestión del talento humano y para la variable desempeño docente, estas técnicas nos permitirán recoger información sobre el problema que se está investigando.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos a utilizarse en la presente investigación **son el cuestionario**.

Hernández, Fernández, y Baptista, (2010), menciona que el cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto una o más variables a medir” (p.217)

Los instrumentos que se utilizaron son cuestionario sobre gestión del talento humano y el cuestionario sobre el desempeño docente tal como se detalla a continuación:

- **Cuestionario sobre gestión del talento humano**

Tiene como propósito determinar el nivel de gestión del talento humano en los docentes de las instituciones educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama – 2017. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y monitoreo de personas. Este cuestionario consta de 21 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre : Encuesta para medir Gestión del Talento Humano.

Autora : Br. Darcy Giovanna Almonte Machaca

Adaptación : Br. Elix Gamarra Chirinos

Administración: individual

Duración : 10 a 20 minutos

Aplicación : Docentes de la micro red educativa “Sembradores del Saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

Significación : nivel de percepción global de la gestión del talento humano en relación a sus dimensiones: admisión aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de personas.

ii) Descripción : Es un cuestionario denominado encuesta para medir gestión del talento humano diseñado de acuerdo a las dimensiones propuestas en la operacionalización de las variables. Este cuestionario tiene la finalidad de recoger información referente a

la gestión del talento humano en las instituciones Educativas de la micro red Sembradores del Saber. Consta de 21 ítems en la que se percibe acciones y actitudes referidas a la gestión del personal docente de la institución educativa, cada pregunta tiene tres alternativas de respuesta que se miden a través de la escala de intervalo ordinal: Deficiente (0 puntos), Regular (1 punto), Óptima (2 puntos).

Escala valorativa del cuestionario para evaluar gestión del talento humano

Valoración	Equivalencia	Puntaje
DEFICIENTE	No cumple con lo manifestado en el ítem	0
REGULAR	Cumple regularmente con lo manifestado en el ítem.	1
ÓPTIMA	Cumple de manera óptima con lo manifestado en el ítem	2

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la variable x (gestión del talento humano) y sus dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	Deficiente	[0 – 14]
	Regular	[15– 28]
	Óptima	[29 – 42]

Fuente: Elaboración propia

Para la escala de valoración se aplicó la fórmula de la estadística descriptiva para calcular la escala de intervalos:

$$\frac{VM \cdot N^{\circ} i + Vm \cdot N^{\circ} i}{N^{\circ} d}$$

Donde:

VM → Valor máximo

Vm → Valor mínimo

N° i → Numero de ítem

N°d → N° de dimensiones

Tomando en cuenta que cada dimensión se midió a través de diversa cantidad de ítems; se aplicó diferente escala en cada caso. Estas se construyeron en función de la fórmula dada anteriormente, quedando de la siguiente manera:

Dimensiones	Escala		
	Deficiente	Regular	Óptima
Admisión de personas	0 – 1.99	2 – 3.99	4 – 6
Aplicación de personas	0 – 2.66	2.67 – 5.32	5.33 – 8
Compensación de personas	0 – 2.66	2.67 – 5.32	5.33 – 8
Desarrollo de personas	0 – 1.99	2 – 3.99	4 – 6
Mantenimiento de personas	0 – 2.66	2.67 – 5.32	5.33 – 8
Monitoreo de personas	0 – 1.99	2 – 3.99	4 – 6
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	0 – 14	15 – 28	29 – 42

Fuente: Elaboración propia

- **Cuestionario sobre desempeño docente**

Tiene como propósito determinar el nivel de desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama – 2017. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Este cuestionario consta de 36 ítems.

i) Ficha técnica

Nombre : Encuesta para medir Desempeño Docente

Autor : Yolvi Javier Ocaña Fernández

Adaptación : Br. Elix Gamarra Chirinos

Administración: individual

Duración : 15 a 30 minutos

Aplicación : Docentes de la micro red educativa
“Sembradores del Saber” de la UGEL
Huancarama - 2017.

Significación : nivel de percepción global sobre el desempeño de los docentes con relación a las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docentes.

Descripción : Es un cuestionario denominado encuesta para medir desempeño docente diseñado de acuerdo a las dimensiones propuestas en la operacionalización de las variables. Este cuestionario tiene la finalidad de recoger información referida al desempeño docente en las instituciones Educativas de la micro red Sembradores del Saber. Tiene de 36 ítems que distingue actitudes frente a su trabajo cotidiano que desempeña como docente de aula, cada pregunta tiene tres alternativas de respuesta a la que se responde a través de la escala de clasificación tipo Likert: Nunca (0 puntos), A veces (1 punto), Siempre (2 puntos).

Escala valorativa del cuestionario para evaluar desempeño docente

Valoración	Equivalencia	Puntaje
NUNCA	Nunca cumple con el requerimiento previsto del ítem.	0
A VECES	A veces cumple con el requerimiento previsto del ítem.	1
SIEMPRE	Siempre cumple con el requerimiento previsto del ítem.	2

Fuente: Elaboración propia

Para evaluar la variable Y (desempeño docente) y sus dimensiones se categorizó considerando los rangos que se muestran en el siguiente cuadro:

CATEGORÍAS	Nunca	[0 – 24]
	A veces	[25 – 48]
	Siempre	[49 – 72]

Fuente: Elaboración propia

Para la escala de valoración del cuestionario de desempeño docente se aplicó la fórmula de la estadística descriptiva para calcular la escala de clasificación:

$$\frac{VM \cdot N^{\circ} i + Vm \cdot N^{\circ} i}{N^{\circ} d}$$

Donde:

VM → Valor máximo

Vm → Valor mínimo

N° i → Numero de ítem

N°d → N° de dimensiones

Cada dimensión de las variables desempeño docente se midió a través de cierta cantidad de ítems planteados en el cuestionario, para ello se planteó escalas valorativas en función a la fórmula matemática planteada anteriormente, quedando de la siguiente manera:

Dimensiones	Escala		
	Nunca	A veces	Siempre
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0 – 6.67	6.68 – 13.34	13.35– 20
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0 – 9.99	10 –19.99	20 – 30
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0 – 3,99	4 – 7.99	8 – 12
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0 – 3.33	3.34 – 6.66	6.67 – 10
DESEMPEÑO DOCENTE	0 – 24	25 – 48	49 – 72

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez y confiabilidad.

Validez

Hernández y otros (2010) afirman que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p.201)

Los instrumentos utilizados en la presente investigación que son: encuesta para medir gestión del talento humano y encuesta para medir desempeño docente que se validaron a través de juicio de expertos. (Ver Anexos N°2.)

Tabla 2: Cuadro resumen de validación por juicio de expertos

EXPERTOS	Gestión del talento humano			Desempeño docente		
	Bueno	Regular	Deficiente	Bueno	Regular	Deficiente
Dr. Raúl Cayllahua Ramírez	X			X		
Mag. Nelly Carranza Yuncor	X			X		
Mag. Nelly Jara Avalos	X			X		
VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO	X			X		
OPINIÓN DE APLICABILIDAD	APLIABLE			APLICABLE		

Fuente: ficha de validez del cuestionario 2017

Confiabilidad

Para dar confiabilidad del instrumento de medición se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach que se realizó aplicando el programa SPSS versión 22 para la variable gestión del talento humano así como para el desempeño docente.

- **Resumen del Procesamiento de casos y estadística de fiabilidad de la variable gestión del talento humano**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	21

- **Resumen del Procesamiento de casos y estadística de fiabilidad de la variable desempeño docente.**

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	36

Como se observa, el resultado del análisis de confiabilidad para el cuestionario gestión del talento humano es de 0.812, es decir que es hay buena confiabilidad. Así mismo para el cuestionario desempeño docente es de 0.912 indicándonos que hay un buen nivel de confiabilidad por tanto ambos instrumentos demuestran ser confiables.

2.5. Métodos de análisis de datos

El recojo de información en la presente investigación se realizó a través de dos instrumentos que son encuesta para medir gestión del Talento Humano y encuesta para medir el desempeño docente, aplicado a 30 docentes de las II. EE. de la micro red Educativa Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, cuyos datos obtenidos se registró en una hoja de cálculo Excel.

El análisis de datos se procesó mediante el programa SPSS versión 22. Empleando la técnica de la estadística descriptiva para cada variables entre ellas la distribución de frecuencias y los coeficientes de correlación.

La verificación de las hipótesis se realizó mediante cuadros de doble entrada con la Rho de Spearman para la correlación de las variables haciendo uso también del programa SPSS versión 22.

La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y los conceptos planteados del “marco teórico”.

Las conclusiones se formularon teniendo en cuenta los objetivos trazados, y los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

En el caso de esta investigación, se trabajó con el personal docente de las II EE. de la micro red educativa “Sembradores de saber” de la UGEL Huancarama, preciso que se respetó primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, así mismo el manejo de la información se realizó de manera confidencialidad ya que, las respuestas dadas son cuestiones problemáticas de naturaleza personal y laboral.

III. RESULTADOS

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados de esta investigación se presentan en coherencia a las variables que han sido objeto de estudio y a los objetivos que se plantearon en la investigación en los que se considera:

- Descripción e interpretación de los resultados de las variables de gestión del talento humano y desempeño docente.
- La correlación de la variable gestión del talento humano con las cuatro dimensiones de la variable desempeño docente y la correlación de la variable gestión del talento humano y el desempeño docente.

3.1. Presentación de resultados de la variable gestión del talento Humano.

3.1.1. Estadígrafos descriptivos de la variable Gestión del talento humano

Para identificar la gestión del talento humano en los docentes de la micro Red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, se aplicó la encuesta para medir Gestión del talento humano, que se evaluó tomando en cuenta la escala de 0 a 2 (0 = Deficiente, 1 = Regular y 2 = Óptima). Considerando que este instrumento consta de 21 ítems se determinó la calificación general a esta variable siendo la puntuación mínima de 14 y la puntuación máxima de 42, para los que se estableció los rangos que miden el nivel de gestión del talento humano que se muestran a continuación:

Deficiente [0 – 14]

Regular [15 – 28]

Óptimo [29 – 42]

En la siguiente tabla se muestran los estadígrafos descriptivos de la primera variable de estudio.

Tabla 1 :Niveles de Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	19	63,3	63,3	63,3
	Óptima	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación

Según los datos de la tabla, respecto a la gestión del talento humano, se observa que hay un 36,67 % los docentes que están en un nivel óptimo, el 63,33 % están en el nivel regular y ni uno por ciento en el nivel deficiente, de lo que podemos concluir que los docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” en su mayoría demuestran que hay una regular gestión del talento humano, esto nos indica que aún falta promover en los docentes motivación y compromiso con su labor pedagógica que generen alcanzar los objetivos educativos, sin embargo la cantidad menor de docentes que manifiestan que la gestión del talento humano es óptima, si sienten que las diferentes instancias educativas promueven el desempeño eficiente, comprometido y competente de la labor pedagógica que permita alcanzar los objetivos educacionales.

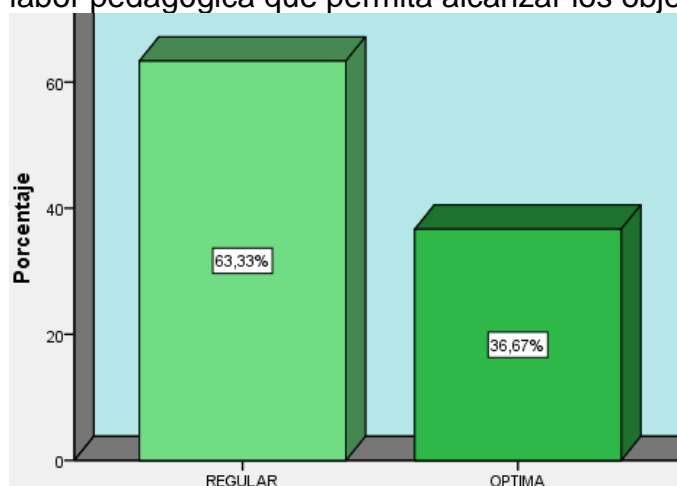


Figura 1: categoría de la variable Gestión del talento humano

Fuente: data gestión del talento humano

3.1.2. Estadígrafos descriptivos de las dimensiones de la gestión del Talento humano.

Tabla 2: Categorías de la dimensión admisión de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	9	30,0	30,0	30,0
	Optima	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación:

Se aprecia que existe mayor porcentaje en la dimensión de admisión de personas con un nivel óptimo de 70% equivalente a 21 participantes, en menor porcentaje está en el nivel regular con un 30 % equivalente a 9 docentes participantes y en 0% en el nivel deficiente, lo que indica que la inclusión o incorporación de los docentes en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama es óptima, sin embargo hay docentes que manifestaron que la admisión de personas fue regular.

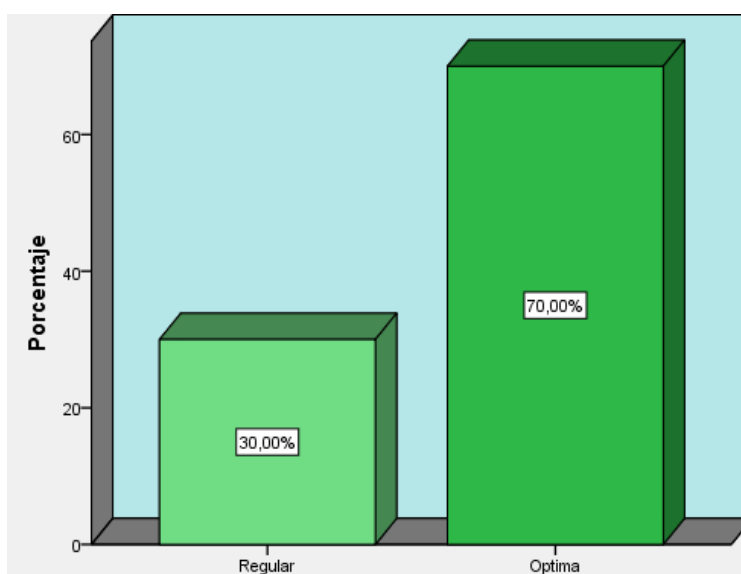


Figura 2: categoría de admisión de personas
Fuente : data de Gestión del talento humano

Tabla 3: Categorías de dimensión aplicación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	0	0,0	0,0	0,0
		9	30,0	30,0	30,0
	Óptima	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data gestión del talento humano

Interpretación:

Se aprecia mayor porcentaje en la dimensión de aplicación de personas con un resultado óptimo de 70% equivalente a 21 participantes, en menor porcentaje está en nivel regular con un 30 % equivalente a 9 docentes participantes y ni uno por ciento en el nivel deficiente lo que nos indica que hay una buena organización, buen compromiso laboral, cumplen la función que desempeñan y la evaluación de desempeño es satisfactorio en las II.EE. de la miro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama.

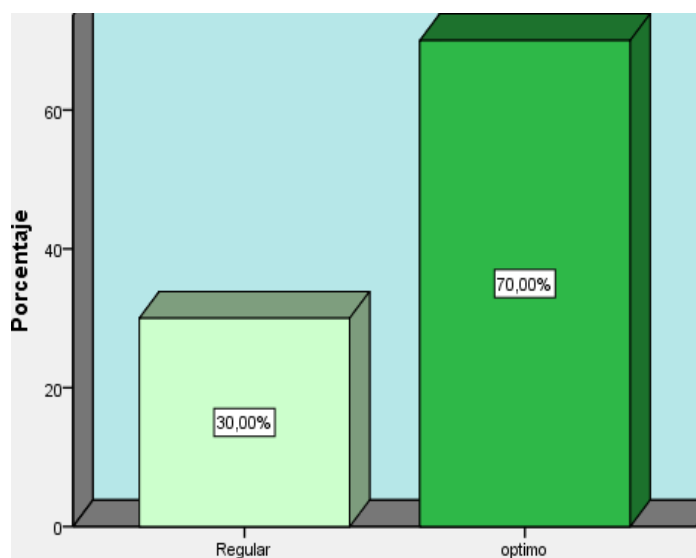


Figura 3: categoría de aplicación de personas

Fuente: data de gestión del talento humano

Tabla 4: Categorías de dimensión compensación de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	13,3	13,3	13,3
	Regular	20	66,7	66,7	80,0
	Optima	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación:

Se observa un nivel regular en la dimensión compensación de personas con un 66.7% equivalente a 20 participantes, en menor porcentaje está en nivel óptimo con un 20 % equivalente a 6 docentes participantes y un mínimo porcentaje en el nivel deficiente con un 13.3 % equivalente a 4 docentes. Lo que nos indica que la compensación de personas en las II.EE. de la miro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama no están siendo gratificantes al esfuerzo que realizan en su labor pedagógica, sin embargo hay algunos docentes que si se sienten satisfechos y motivados por la recompensa económica que perciben, así mismo hay un grupo mínimo de docentes que se sienten insatisfechos con la dimensión compensación de personas, es decir la remuneración, los incentivos y beneficios económicos no complace sus necesidades.

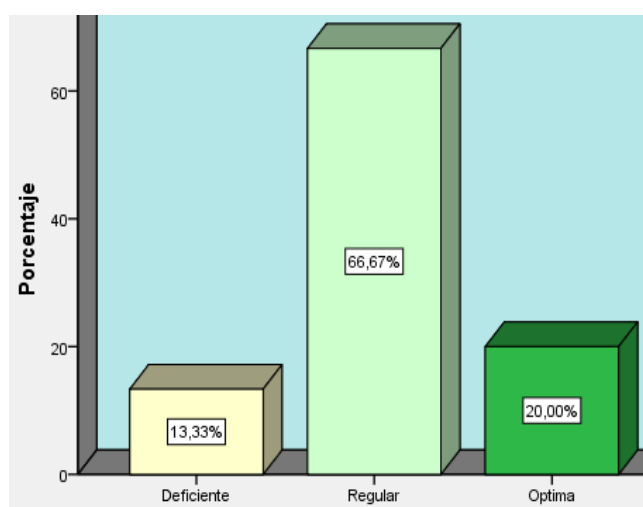


Figura 4: categoría de compensación de personas

Fuente :Data gestión del talento humano

Tabla 5: Categorías de dimensión desarrollo de personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	1	3,4	3,4	3,4
	Regular	10	33,3	33,3	36,7
	Óptima	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación:

En la dimensión de desarrollo de personas, se aprecia que hay 63.3% de los docentes en el nivel óptimo equivalente a 19 participantes, en menor porcentaje está el nivel regular con un 33.3 % equivalente a 10 docentes participantes y un mínimo por ciento en el nivel deficiente con un 3.4 % equivalente a 1 docente. De manera que podemos mencionar que los docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” en su gran mayoría manifiestan un óptimo desarrollo de la profesionalidad, alguno pocos manifiestan que es regular, y hay uno que indica que el desarrollo de personas es deficiente. Lo que nos indica que las capacitaciones tienden a incrementar el crecimiento profesional, hay actitud al cambio y la innovación que mejoran en la labor pedagógica y genera el desarrollo de las personas.

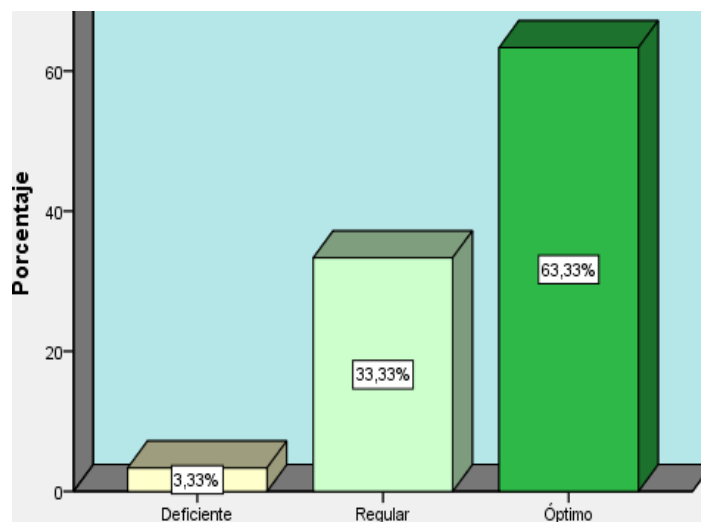


Figura 5: categoría de desarrollo de personas

Fuente: data de gestión del talento humano

Tabla 6: Categorías de dimensión mantenimiento personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	16	53,3	53,3	53,3
	Óptimo	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación:

En el mantenimiento de personas se observa en el nivel regular con un 53.3% equivalente a 16 participantes, en menor porcentaje está en nivel óptimo con un 46.7 % equivalente a 14 docentes participantes y no hay ni uno por ciento en el nivel deficiente. Lo que nos indica que hay un regular manejo de recursos humanos, así como las condiciones ambientales, calidad de vida, entre otros que garantizan de manera regular el mantenimiento de las personas en las II.EE., sin embargo hay otro grupo un poco menor que señala que hay óptimas condiciones que garantizan su salud y seguridad integral, su calidad de vida y que sí responden a las exigencias del mantenimiento de personas en la micro red educativa “Sembradores del saber de la UGEL Huancarama.

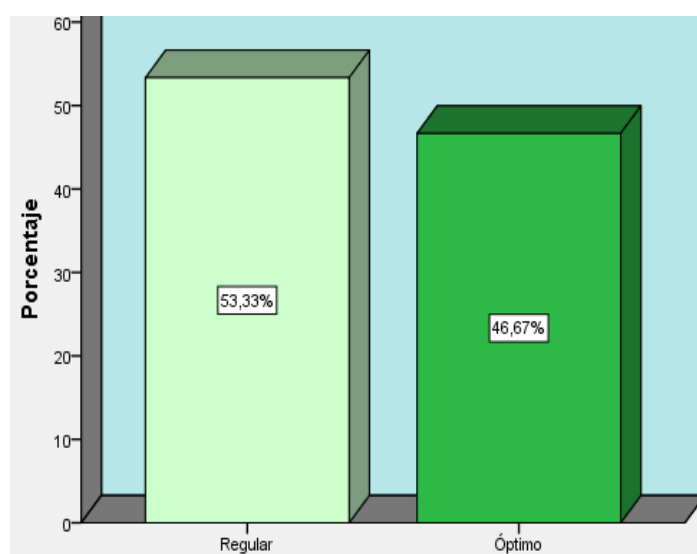


Figura 6: categoría de mantenimiento de personas

Fuente: data de gestión del talento humano

Tabla 7: Categorías de dimensión monitoreo personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	16,7	16,7	16,7
	Regular	19	63,3	63,3	80,0
	Óptimo	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de gestión del talento humano

Interpretación:

Mayor porcentaje de monitoreo de personas se observa en el nivel regular con un 63.3% equivalente a 19 participantes, en menor porcentaje está en nivel óptimo con un 20 % equivalente a 6 docentes participantes y con un 16.7% en el nivel deficiente representado por 5 participantes. Esto quiere decir que la mayoría de los docentes señalan que el proceso de acompañamiento, monitoreo en su desempeño genera niveles de confianza y reflexión de su labor para el logro de las metas y resultados de la institución de manera regular. Pero también hay otro grupo que indica que estos procesos son deficientes, sin embargo hay otro grupo minoritario que indica que el monitoreo de personas en las instituciones educativas es óptima, es decir está encaminado al logro de las metas y resultados de la institución.

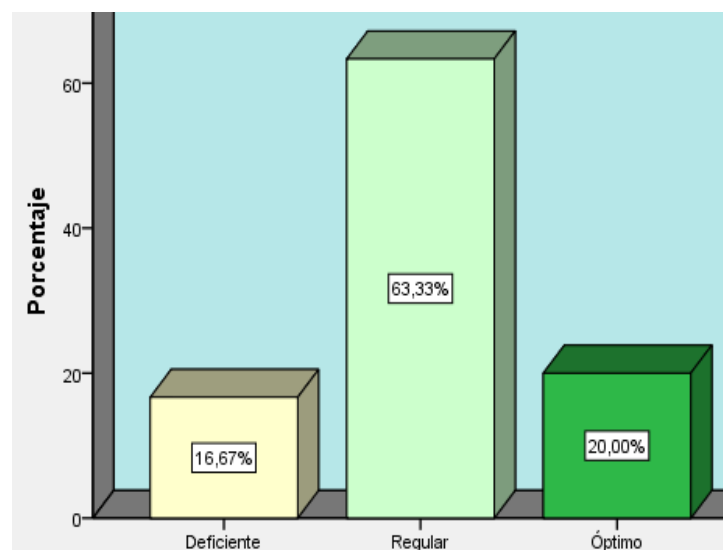


Figura 7: categoría de monitoreo de personas

Fuente: data de gestión del talento humano

3.2. Presentación de resultados de la variable Desempeño Docente

3.2.1. Estadígrafos descriptivos

Para identificar el nivel de desempeño en los docentes de la micro Red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, se aplicó la encuesta para medir Desempeño docente, que se evaluó tomando en cuenta la escala de 0 a 2 (0 = Nunca, 1 = A veces y 2 = Siempre). Considerando que este instrumento consta de 36 ítems se determinó la calificación general a esta variable siendo la puntuación mínima de 24 y la puntuación máxima de 72, para los que se estableció los rangos que miden el nivel de desempeño docente que a continuación se muestran:

Deficiente [0 – 24]

Regular [25 – 48]

Óptimo [49 – 72]

En la siguiente tabla se muestran los estadígrafos descriptivos de la primera variable de estudio.

Tabla 8: Niveles de Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
	Regular	12	40,0	40,0	40,0
	Óptimo	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño docente

Según los datos de la tabla, respecto al Desempeño Docente, se observa que hay un 60,0 % los docentes que están en un nivel óptimo, el 40,0% están en el nivel regular y ni uno por ciento en el nivel deficiente de lo que podemos concluir que los docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” en su mayoría demuestran que tiene un óptimo nivel de desempeño docente mientras otro grupo manifiestan que tiene un regular desempeño docente, esto nos demuestra que hay una tendencia positiva en el desempeño docente al realizar las diferentes actividades en

el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje durante su práctica docente.

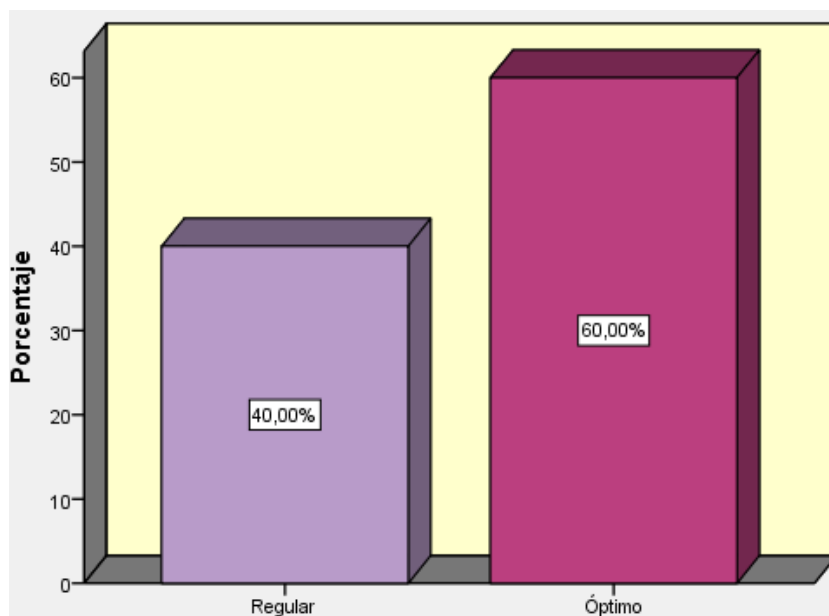


Figura 8: categoría de la variable Desempeño Docente
Fuente: data de desempeño docente

3.2.2. Estadígrafos descriptivos de las dimensiones de Desempeño Docente

Tabla 9: Categorías de la dimensión preparación para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	10	33,3	33,3	33,3
	Siempre	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data Desempeño Docente

Interpretación:

En la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes se observa que los docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama respondieron Siempre con un 66.7% equivalente a 20 participantes, en menor porcentaje está la alternativa A veces con un 33.3% equivalente a 10 docentes participantes y con ni uno por ciento respondieron nunca. Lo que nos indican que la gran

mayoría de los docentes planifica su trabajo pedagógico teniendo en cuenta los fundamentos teóricos y la realidad del contexto donde labora, pero aún también hay colegas que manifiestan no tomar en cuenta siempre estos aspectos sino de manera eventual es decir a veces.

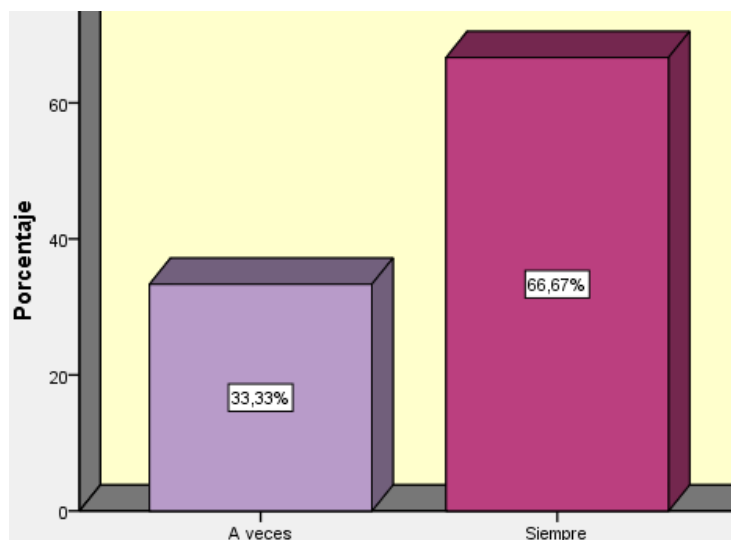


Figura 9: categoría de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Fuente: data de desempeño docente

Tabla 10: Categorías de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Siempre	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data Desempeño Docente

Interpretación:

En la dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes se observa que un 70% equivalente a 21 participantes respondieron Siempre, en menor porcentaje está en nivel a veces con un 30% equivalente a 9 docentes participantes y ni uno por ciento en el nivel Nunca. Lo que no indica que los docentes que laboran en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, siempre el proceso de enseñanza lo realiza con manejo adecuado de estrategias metodológicas y didácticas, uso de materiales y recursos, promoviendo un clima favorable

para el aprendizaje, sin embargo hay un grupo minoritario que no toman en cuenta estos aspectos en esta dimensión del desempeño docente.

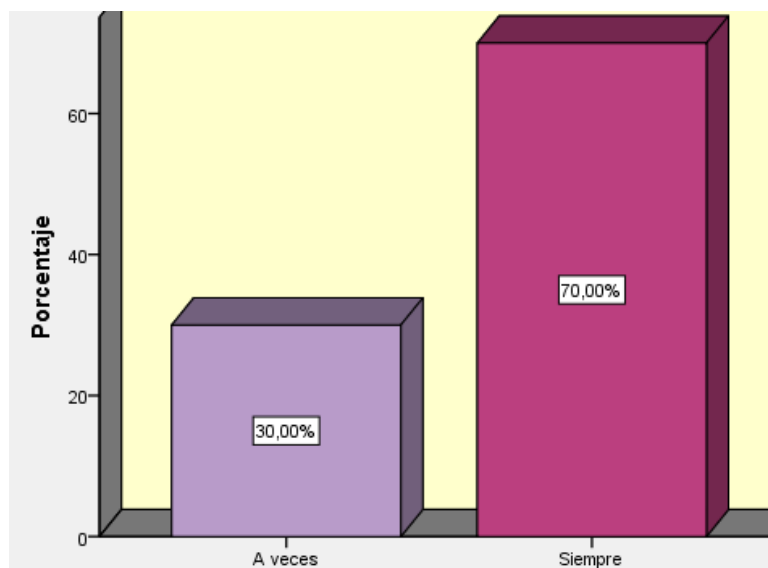


Figura 10: categoría de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Fuente: data de desempeño docente

Tabla 11: Categorías de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	16	53,3	53,3	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data Desempeño Docente

Interpretación:

En esta dimensión se observa que un 53.3% equivalente a 16 participantes respondieron A veces, en un menor porcentaje respondieron Siempre con un 43.3% equivalente a 13 docentes y nunca con un 3.3% equivalente a un participante. Este resultado nos indica que la gran mayoría de los docentes de que laboran en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, en su mayoría aún no se involucran en la formación de comunidades educativas que implementen proyectos educativos, de innovación involucrando a

todos los actores educativos, es decir lo hacen a veces. Así mismo hay un grupo de docentes que siempre consideran y toman en cuenta la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa, manteniendo comunicación permanente y participación activa en los procesos y resultados de aprendizaje.

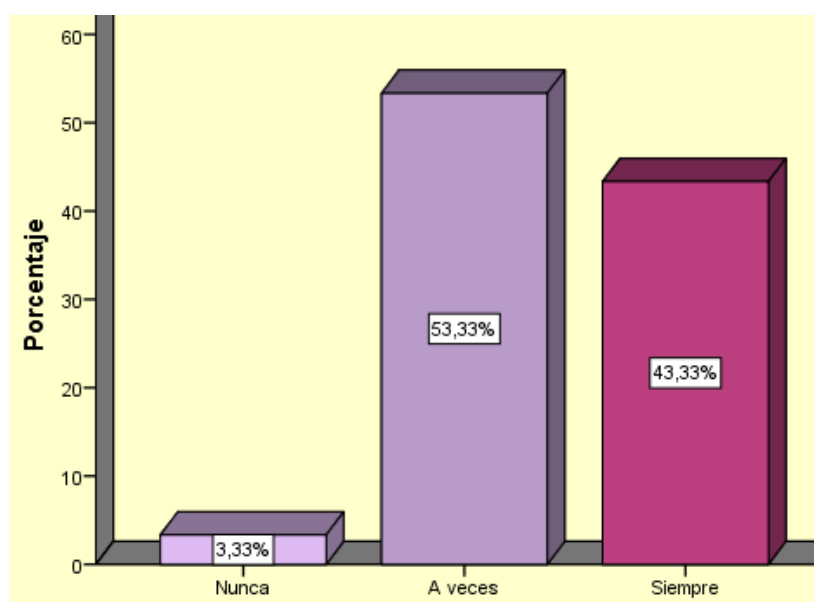


Figura 11: categoría de participación en la gestión articulada a la comunidad
Fuente: data de desempeño docente

Tabla 12: Categorías de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20,0	20,0	20,0
	Siempre	24	80,0	80,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Data de desempeño docente

Interpretación:

En la tabla se observa la respuesta Siempre con un 80% equivalente a 24 participantes, en menor porcentaje está A veces con un 20% equivalente a 6 docentes y ni uno por ciento respondieron la alternativa Nunca. Es decir que la mayoría de los docentes que laboran en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, siempre reflexionan sobre sus prácticas pedagógicas, se

involucran y participan en experiencias de formación profesional, demostrando responsabilidad y ética profesional. Así mismo hay un grupo pequeño de docentes que aún no consideran estos aspectos en su desempeño docente ya que solo a veces lo toman en cuenta.

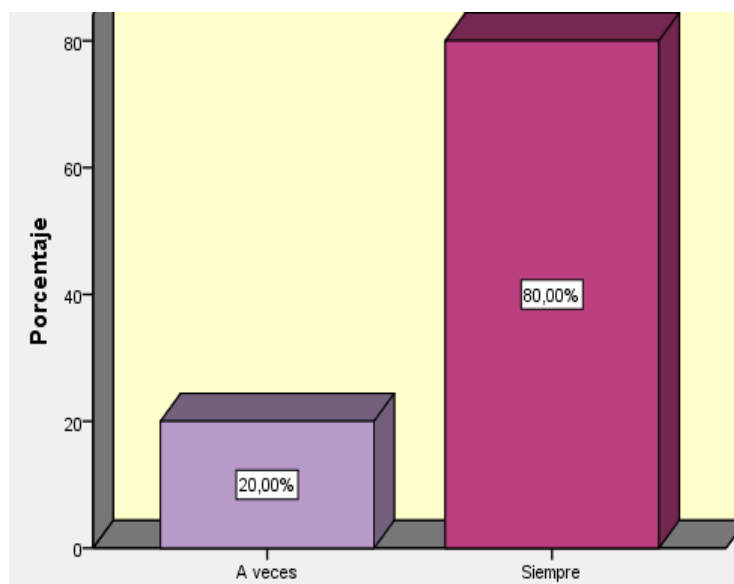
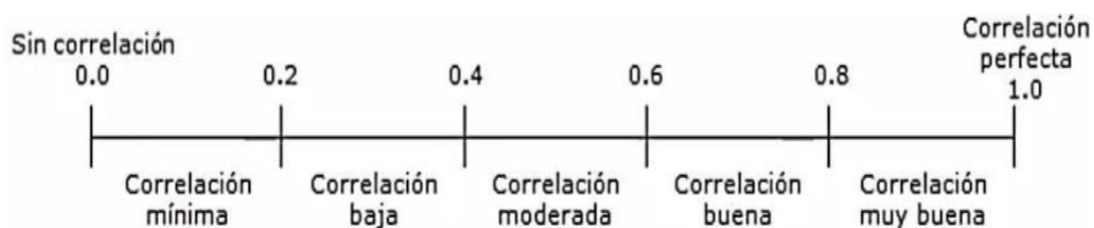


Figura 12: categoría de desarrollo de la profesionalidad e idoneidad docente
Fuente: data de desempeño docente

3.2.3. Correlación de las variables de estudio

La correlación de las variables de estudio se realizó con la prueba estadística Rho de Spearman mediante el programa SPSS versión 22. Así mismo se utilizó los siguientes baremos de coeficiente de correlación para establecer el nivel de correlación.



Entonces si el valor $p \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula. Pero si el valor $p < 0.05$, se acepta hipótesis alterna.

- **Contraste de Hipótesis General**

Ha: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama – 2017.

Ho: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama – 2017.

Tabla 13 :Correlación de la variable gestión del talento humano y desempeño docente

Correlación			GTH	DD
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de gestión del talento humano y desempeño docente

Interpretación:

El análisis de correlación nos demuestra que existe una relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente. La correlación Rho de Spearman es de 0,621 ($\rho = p < 0.05$) y el p_ valor es de 0,000, de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación BUENA. Además el nivel de significancia es de 0.01, esto indica que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama-2017, es decir se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

- **Contraste de hipótesis específicas**

Hipótesis específica 1

Ha: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Ho: La gestión del talento humano no tiene una relación significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

- **Correlación de la gestión del talento humano y las dimensiones de la variable desempeño docente.**

Tabla 14: Correlación entre gestión del talento humano y el dominio preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

			GTH	PA
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Se observa que la variable 1 se relaciona con la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiante de la variable 2 según de Rho de Spearman es de 0,538 ($\rho = p < 0.05$) y el p_valor es de 0,002 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MODERADA, con un nivel de significancia de 0.01, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes

de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Razón por lo cual se ratifica la hipótesis 3 alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Ho: La gestión del talento humano no tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Tabla 15: Correlación entre gestión del talento humano y el dominio enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

			GTH	EA
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,498**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	30	30
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,498**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Se observa que la variable 1 se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable 2. Según Rho de Spearman es de 0,498 ($p < 0.05$) y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MODERADA, con un nivel de significancia de 0.01, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa

“sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Razón por lo cual se ratifica la hipótesis alterna 4 y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión del talento tiene una relación significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Ho: La gestión del talento no tiene una relación significativa con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Tabla 16: Correlación entre gestión del talento humano y el dominio participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

			GTH	PG
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,192
		Sig. (bilateral)	.	,311
		N	30	30
	Participación en la gestión de la escuela	Coeficiente de correlación	,192	1,000
		Sig. (bilateral)	,311	.
		N	30	30

Interpretación:

Se observa que la variable 1 se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable 2, Según Rho de Spearman es de 0,192 ($\rho = p < 0.05$) y el p_ valor es de 0,311 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MINIMA, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la participación en la gestión articulada a la comunidad en los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Razón por lo cual se ratifica la hipótesis alterna 5 y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 4

Ha: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Ho: La gestión del talento humano no tiene una relación significativa con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

Tabla 17: Correlación entre gestión del talento humano y el dominio desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

			GTH	DP
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,380*
		Sig. (bilateral)	.	,038
		N	30	30
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad	Coeficiente de correlación	,380*	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación:

Se observa que la variable 1 se relaciona con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable 2. Según la Rho de Spearman es de 0,380 ($\rho = p < 0.05$) y el p_valor es de 0,311 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación BAJA, con un nivel de significancia de 0.05, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Razón por lo cual se ratifica la hipótesis alterna 6 y se rechaza la nula.

IV. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados se ha demostrado que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,621 lo cual significa que hay una correlación buena, es decir la gestión del talento humano se relaciona significativamente con desempeño docente en las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama, este resultado indica que si hay una buena gestión del talento humano también habrá un buen desempeño docente y viceversa, es decir son variables que dependen la una de la otra.

Este resultado coincide con la tesis realizado por Almonte (2015), titulado “Gestión del talento humano en relación al buen desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Corani - Carabaya de Puno” en el que indica que hay una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el buen desempeño docente. Así mismo Barriga (2016) elaboró una tesis sobre clima organizacional y desempeño docente en la universidad Jaime Bausate y Meza de Jesús María Lima, concluyó con respecto a una de sus dimensiones que hay relación entre el talento y desempeño docente demostrando que el coeficiente de correlación es buena. Como se puede notar en las investigaciones mencionadas existe correlación entre las variables que son objeto de estudio en la presente investigación, de igual manera también se afirma que hay una correlación positiva buena entre las variables gestión del talento humano y desempeño docente, estos resultados, se puede corroborar con lo que Cardona (2011) manifiesta; que la gestión del talento humano en el ámbito de la labor docente, impulsa, apoya, motiva, reconoce a la docencia en sus distintas funciones, del mismo modo incentiva el desarrollo de sus competencias personales y profesionales que le brinde mejores desempeños. Es decir si se desarrolla una buena gestión del talento humano en los docentes, se verá reflejado en el mejoramiento de su buen desempeño.

Los resultados obtenidos en las diferentes investigaciones como las que se mencionó con anterioridad reflejan que en todo el Perú y sus regiones necesitamos que se desarrollen la gestión del talento humano y el desempeño docente que son los principales desafíos de la educación actual y ambos temas están relacionadas entre sí. Y como manifiesta la UNESCO los importantes retos de la educación concernientes a los educadores son atraer y mantener a los docentes de buena calidad en el servicio educativo, así como proporcionarles de oportunidades para su formación, desarrollo y actualización que garantice su idoneidad que exige la práctica docente en esta sociedad que cambia constantemente.

Por otro lado, los resultados obtenidos en las investigaciones sobre la gestión del talento humano están relacionados en su mayoría al desempeño laboral que tiene relación con el tema de desempeño docente. Oscoco (2015) en la tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de distrital de Pacucha Andahuaylas Apurímac concluyó que existe una relación positiva débil, sin embargo Inca (2015) en su tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad de Andahuaylas concluyó que existe una correlación positiva alta en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, agregando que a una buena gestión del talento humano, se mostrará un buen desempeño laboral de los trabajadores. A partir de estos resultados ratificamos el aporte de Inca, que una buena gestión del talento humano, generará un buen rendimiento laboral de los trabajadores en las diferentes entidades u organizaciones así como en el sector educativo.

Referente a las relaciones de gestión del talento humano con las dimensiones del desempeño docente según la Rho de Spearman se obtuvo estos siguientes resultados:

La gestión del talento humano se relaciona con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes siendo el coeficiente de Rho de Spearman de 0,538; que indica que existe una correlación moderada, así mismo la gestión del talento humano se relaciona con la dimensión enseñanza para

el aprendizaje de los estudiantes siendo el coeficiente de Rho de Spearman de 0,498; indicándonos también que existe una correlación moderada. Ambos resultados muestran una relación significativa moderada de lo cual se puede manifestar que estas dos dimensiones referentes a la labor práctica de los docentes con los estudiantes no están muy unidas a la gestión del talento humano ya sea a falta de promover labores eficientes, comprometidas y competente de parte de los que dirigen las instancias educativas y que se debería tomar en cuenta, ya que como indica Fernández, gestionar el talento humano “es la forma como una institución desarrolla, motiva y compromete todas las capacidades y el potencial de su personal...” y estas instancias educativas deben desarrollar estos aspectos.

La gestión del talento humano se relaciona con la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad siendo el coeficiente de Rho de Spearman de 0,192; que nos indica que la correlación es mínima, de lo que podemos interpretar que la gestión del talento humano con esta dimensión es casi exigua, este resultado nos demuestra que los docentes dejan de lado a los diversos actores de la comunidad educativa en la labor docente, como menciona Montenegro (2003) el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; que se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. En cuanto a la gestión del talento humano y la relación con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el coeficiente de Rho de Spearman de 0,380; que nos indica que hay una correlación baja. Por lo que afirmamos que si bien es cierto que los docentes son los actores claves (talentos humanos) de la organización educativa, en la práctica poco se concretiza, como dice Manuel Bello, aún necesitamos el compromiso y cambio de actitud del docente a partir de la autorreflexión de su desempeño. Así mismo Gonzales (2015), en la tesis “gestión del talento humano en el proceso de transformación del instituto universitario de tecnología del estado de Bolívar” afirma que se debe reconocer valorar, motivar e incentivar el desempeño de los docentes en sus diferentes funciones académicas y administrativas.

Finalmente la gestión del talento humano y desempeño docente no puede estar aislados deben ser un conjunto de capacidades que se deben demostrar en el actuar cotidiano y permanente de los docentes para alcanzar con eficiencia los objetivos de la organización o institución educativa.

V. CONCLUSIONES

- Existe una relación directa significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño en los docentes de las II.EE. de la micro red educativa “Sembradores del Saber” de la UGEL Huancarama 2017, según el coeficiente Rho de Spearman es de 0,621 con un nivel de significancia de 0,01 ($p = 0,000 < 0,05$), lo que significa que hay una correlación BUENA.
- Existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes con 0,538 ($\rho=p<0.05$) y el p_ valor es de 0,002 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MODERADA, con un nivel de significancia de 0.01, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017
- Existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes con 0,498 ($\rho=p<0.05$) y el p_ valor es de 0,005 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MODERADA, con un nivel de significancia de 0.01, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa sembradores del saber de la UGEL Huancarama – 2017.
- Existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad con 0,192 ($\rho=p<0.05$) y el p_ valor es de 0,311 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación MINIMA, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la participación en la gestión articulada a la

comunidad en los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017.

- Existe relación entre la variable gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con 0,380 ($\rho = p < 0.05$) y el p_ valor es de 0,311 y de acuerdo al baremo de estimación de correlación de Rho de Spearman existe una correlación BAJA, con un nivel de significancia de 0.05, lo que significa que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las Instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017

VI. RECOMENDACIONES

- A las entidades que administran el talento humano del sector educativo tomen en cuenta al docente como un aliado de los procesos de cambio educativo a partir de la gestión del talento humano y promover una labor eficiente, comprometida y competente para obtener resultados positivos y eficaces en logro de los objetivos educacionales.
- A la UGEL Huancarama, que promueva la gestión del talento en los docentes que demandan un desarrollo de competencias profesionales básicas que les estimule, motive y comprometa, su trabajo hacia el buen desempeño docente con la finalidad de desarrollar sus capacidades y potencialidades al logro de mejores resultados y éxito de la institución.
- A los directores, docentes en general, realicen acciones para desarrollar la gestión del talento humano para que se desempeñen de manera eficiente y eficaz en su labor tomando como referencia sus necesidades y demandas grupales e individuales que encaminen los procesos educativos hacia el logro de objetivos propuestos.
- La gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas deben ser tomados en cuenta, para lograr competencias, capacidades y actitudes en los docentes que les permita desarrollar un desempeño eficiente y de calidad.
- A los futuros investigadores de este tema de la gestión del talento humano y el desempeño docente, que realicen esta investigación de manera más minuciosa con muestras más numerosas y con otros instrumentos para que se confronte los resultados obtenidos sobre la correlación entre gestión del talento humano y desempeño docente.

VII. REFERENCIAS

Bello, M. (2012) *Comentarios al marco del buen desempeño docente*. Recuperado de http://tarea.org.pe/images/Tarea81_76_Manuel_Bello.pdf

Behar, D. (2008) *introducción a la metodología de la investigación*

Cabrera, I (2014) *“Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de la educación en la universidad Cesar Vallejo sede Huaral. Lima*

Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica. Segunda edición*. Editorial San Marcos. Lima

Chávez A. (2014) *Gestión del Desempeño en las organizaciones educativas*. Horizonte de la ciencia UNIA.

Chiavenato, Idalberto (2009). *Gestión del Talento Humano. Tercera Edición*. Editorial Mc Graw Hill. México.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano El nuevo Enfoque de los recursos humanos en las organizaciones*. Bogotá Colombia: Mc Graw Hill.

De soto, Francia Celis, (2006) *La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio, Laurus revista de educación, Vol. 12*

Equipo educared (2017) *Desafíos de la educación en el siglo XXI sobre la evaluación del desempeño docente*. Recuperado de <http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/>

- Fernández, M. (2002) *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima. Lima
- Fernández J. (2007) *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*. San Fernando. Chile.
- Flores J. (2000) *El comportamiento humano en las organizaciones*. Universidad del Pacífico. Lima.
- Genes, Margareth, *Gestión de calidad del Talento Humano en las organizaciones Educativas Inteligentes*, Orbis. Revista Científica de Ciencias Humanas. S/f
- González J. (2015) *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. Revista educación. Vol.24 N°47. PUCP. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Guadalupe, C. León, J. y otros. (2017) *Estado de la educación en el Perú: análisis y perspectiva de la educación básica*. FORGE GRADE. Recuperado de: <http://www.grade.org.pe/publicaciones/estado-de-la-educacion-en-el-peru-analisis-y-perspectivas-de-la-educacion-basica/>
- Guerrero, L. (2012) *Modelo escuelas Marca Perú. Rasgos y resultados que los definen y procesos requeridos para alcanzarlos*. Comisión Marca Perú documento de trabajo versión completa. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado de: http://www2.minedu.gob.pe/digesutp/formacioninicial/wpcontent/uploads/2012/03/documentos_taller/Escuelas_Marca_Peru.pdf
- Hernández, Batista y otros, (2010) *Metodología de la investigación*, México, 5ta edición.
- Jericó, P. (2008). *La nueva Gestión del Talento Construyendo Compromiso*. Madrid, España: Prentice Hall.

Jericó, Pilar. (2001.) *Gestión del talento*. Prentice Hall, Pearson Educación. Madrid. España

Ministerio de Educación (2014) *Marco del buen desempeño docente*. MIEDU. Lima.

Montes, M. J., y Gonzáles, P. (2006). *Selección de Personal. Ideas Propias*. España.

Ocaña, Y. (2015) *“Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas de Comas”*. Lima. Recuperado de Cybertesis .unmsm.edu.pe

Oscoco, H. (2015) *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas- Apurímac*. Recuperado de repositorio..unajma.edu.pe

Reyes F. Nilo. (2012) *liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla Callao*. Lima.

Rivero J. Alva J. y otros (2003) *Propuesta: Nueva docencia en el Perú*. Lima recuperado de https://www.ciberdocencia.gob.pe/libros/nueva_docenci

SNTE (2015) *Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de https://www.snte.org.m/pdf/folleto_evaluacionwebok.pdf

Tamayo, M. (2004) *El proceso de la investigación científica*. Cuarta edición. Editorial Limusa. México.

Valdez H, (2009) *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes*. Concejo nacional de la educación Perú. Perú

Rutas:

<http://www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=45204>

<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/evaluación%20Docente2.pdf>

<https://books.google.com.pe/>

[https://www.blogger.com.talentohuamnofaba2013.](https://www.blogger.com.talentohuamnofaba2013)

[http://www.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano.](http://www.slideshare.net/kmendozacarrillo/autores-que-hablan-sobre-el-concepto-de-gestion-del-talento-humano)

ANEXOS

Anexo N° 01

Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ENCUESTA PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) colega, el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información para un trabajo de investigación acerca de la gestión del talento humano en las diferentes II.EE. de la Micro RED "Sembradores del Saber". A continuación se presentan ítems, lea y responda con sinceridad marcando con un aspa (X) una sola alternativa. La veracidad de tus respuestas servirá netamente para la investigación. El cuestionario es anónimo.

DATOS: Situación laboral Nombrado () Contratado () Tiempo de servicio:.....

CALIFICACIÓN: 0. Deficiente 1. Regular 2. Optima	CALIFICACIÓN		
ÍTEMS	0	1	2
Admisión de personas			
1.El proceso de ingreso del personal docente a la I. E. fue:			
2.El proceso de selección del personal docente con la que laboras es:			
3.La inclusión del personal docente con la que labora en la I.E. es:			
Aplicación de personas			
4.La organización de los cargos y funciones en la I.E. donde laboras es:			
5.El compromiso laboral que demuestran tus colegas con su I.E. es:			
6.La función que desempeñan en la I.E lo cumplen de manera:			
7.La evaluación de desempeño demuestra la satisfacción laboral de manera:			
Compensación de personas			
8.La remuneración que percibe por la labor que desempeña satisface las necesidades básicas de manera:			
9.Los incentivos motivan cumplir las metas de la I.E. de manera:			
10.Los beneficios laborales mejoran el desempeño en la I.E. de manera:			
11.Los servicios sociales que recibes lo calificas como :			
Desarrollo de personas			
12.La capacitación y/o actualización permite un desempeño de manera:			
13.Los cambios e innovaciones que se dan en la I.E.se percibe de manera:			
14.Las relaciones de comunicación que se percibe en la I. E. es:			
Mantenimiento de personas			
15.La conducción del talento humano de la I. E. se percibe de manera:			
16.Las acciones de administración de la disciplina en la I. E. es:			
17.El entorno ambiental de la I.E. garantiza la salud física y mental de manera:			
18.La satisfacción y motivación laboral de los docentes con la I. E. es:			
Monitoreo de personas			
19.El nivel de confianza de las visitas de acompañamiento y/ o monitoreo son:			
20.El acompañamiento o monitoreo crea autonomía en la labor docente de manera:			
21.El análisis y reflexión del proceso de acompañamiento y/ o monitoreo es:			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado (a) colega, el presente cuestionario tiene por finalidad de recoger información relacionada con un trabajo de investigación sobre el desempeño docente en las diferentes instituciones educativas de la Micro RED "Sembradores del Saber". (La información recopilada es netamente para manejo de la investigación.)

A continuación se presenta ítems, lea y responda con la sinceridad del caso marcando con un aspa (X) sobre el recuadro que exprese mejor su respuesta, según la escala de medición que aprecie, solo una alternativa. No hay respuesta buena ni mala. El cuestionario es anónimo.

DATOS: Situación laboral Nombrado () Contratado () Tiempo de servicio:.....

ESCALA DE VALORACIÓN: 0= Nunca 1= A veces 2= Siempre				Valoración		
ITEMS				0	1	2
DIMENSIÓN 1						
Preparación para el aprendizaje de sus estudiantes						
1. En su I.E. se aplica la ficha socio cultural lingüística para conocer las características sociales, culturales y lingüísticas de los estudiantes.						
2. Para su labor pedagógica conoce y toma en cuenta los fundamentos teóricos y conceptos de las áreas que desarrolla.						
3. En su I.E. para la planificación y la programación curricular toman en cuenta los enfoques y teorías de las diferentes áreas.						
4. Planifica en su práctica pedagógica el desarrollo de estrategias pedagógicas y su manejo didáctico de cada área.						
5. La programación curricular anual en su I.E. es pertinente y responde a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.						
6. En su I.E. la programación de unidades didácticas y sesiones de aprendizaje están contextualizada a la realidad de los estudiantes.						
7. La programación de sesiones en su I. E. evidencian el desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos de cada área.						
8. En su I.E. la planificación de sesiones de aprendizaje generan curiosidad, interés y compromiso en sus estudiantes para lograr aprendizajes previstos.						
9. En su I.E. se prevé el uso de materiales y recursos educativos para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes.						
10. En su I.E. se diseñan y aplican instrumentos de evaluación para mejorar su actuar pedagógico en función al logro de aprendizaje de sus estudiantes.						

DIMENSIÓN 2			
La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes			
11. En su I.E. promueven la escucha activa, el respeto a las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes.			
12. En su I.E. acostumbran comunicar a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
13. Se brinda en su I.E. un ambiente acogedor que genera oportunidades para facilitar los aprendizajes de sus estudiantes.			
14. Se Práctica en su I.E. las normas de convivencia como mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes.			
15. En su I.E. propician la inclusión educativa para atender a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
16. En su I.E. se evidencia manejar de procesos pedagógicos y didácticos que despiertan curiosidad, interés y compromiso de los estudiantes para el logro de los aprendizajes.			
17. En su I.E. se acostumbra comunicar a los estudiantes de manera clara y oportuna el propósito de la sesión.			
18. En su I.E. se evidencia promover en sus estudiantes la motivación permanente y las altas expectativas de su desempeño y progreso.			
19. En su I.E. se demuestra conocer y desarrollar con solvencia contenidos teóricos y disciplinares actualizados a sus estudiantes.			
20. En su I.E. se evidencia propiciar el aprendizaje crítico y reflexivo en sus estudiantes usando estrategias diversas.			
21. En su I.E. se demuestra hacer uso de recursos educativos optimizando el tiempo en función al propósito de la sesión.			
22. En su I.E. se evidencia desarrollar estrategias pedagógicas de inclusión para atender a los estudiantes con necesidades especiales.			
23. Se evidencia en tu I.E. evaluar con diferentes métodos y técnicas los avances y logros de aprendizaje diferenciado de los estudiantes.			
24. Se evidencia en tu I.E. retroalimentar oportunamente sobre los resultados de la evaluación para mejorar los logros de aprendizaje de sus estudiantes.			
25. Se evidencia en tu I.E. comunicar oportunamente los resultados de la evaluación a los estudiantes, padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			

DIMENSIÓN 3			
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.			
26. Evidencia generar intercambio de experiencias pedagógicas para organizar su trabajo docente en su aula y en su institución educativa.			
27. Hay participación activa en la implementación del PCI, PEI, PAT, de la Institución Educativa.			
28. Se promueve en su I.E. la participación en la elaboración y ejecución de proyectos de mejora e innovación pedagógica para mejorar la calidad educativa.			
29. En la I.E. se implementa acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.			
30. Se evidencia que se incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad en las prácticas de enseñanza aprendizaje.			
31. En la I.E. se mantiene informados a los padres de familia y autoridades sobre su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.			
DIMENSIÓN 4			
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.			
32. Autoevalúa su desempeño docente a partir del logro de sus estudiantes y asume acciones de mejora.			
33. Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, para mejorar su práctica pedagógica.			
34. Se reconoce como agente responsable en la implementación de políticas educativas de nivel local regional y nacional.			
35. Se desempeña demostrando principios de ética profesional y cumple con responsabilidad su función docente.			
36. Práctica valores y conoce las normas vigentes que rigen el sistema educativo en el ejercicio de la función docente.			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
2. OBJETIVO : Identificar la Gestión del Talento Humano de los docentes de la micro RED "Sembradores del saber" de la UGEL Huancarama.
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. NOMBRE DEL EVALUADOR : Nelly Roxana Carranza Yuncor
5. DNI : N° 43409358
6. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Mg. en Psicología Educativa
7. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister (☒) Doctor ()
8. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :
Bueno (☒) Regular () Deficiente ()
9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :
Aplicable (☒) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
10. RECOMENDACIONES FINALES :
.....
.....
.....


Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Óptimo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano: "La gestión del talento humano, es la capacidad con que cuentan las empresas para promover el desempeño eficiente, comprometido y competente del personal con el fin de alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales". Jericó, P (2008).	Admisión de personas	Reclutamiento de las personas.	1. El proceso de ingreso del personal docente a la I. E. fue:				X		X		X		X		
		Selección de las personas.	2. El proceso de selección del personal docente con la que laboras es:				X		X		X		X		
		Inclusión de nuevas personas	3. La inclusión del personal docente con la que labora en la I.E. es:				X		X		X		X		
	Aplicación de personas	Organización de los cargos	4. La organización de los cargos y funciones en la I.E. donde laboras es:				X		X		X		X		
		Compromiso laboral con las actividades.	5. El compromiso laboral que demuestran los colegas con la I.E. es:				X		X		X		X		
		Funciones y desempeños de cargos	6. La función que desempeñan en la I.E lo cumplen de manera:				X		X		X		X		
		Evaluación de desempeño.	7. La evaluación de desempeño demuestra la satisfacción laboral de manera:				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Remuneración del personal.	8. La remuneración que se recibe satisface las necesidades de manera:				X		X		X		X		
		Incentivos y recompensas	9. Los incentivos motivan cumplir las metas de la I.E. de manera:				X		X		X		X		
		Beneficios laborales	10. Los beneficios laborales mejoran el desempeño en la I.E. de manera:				X		X		X		X		

	Desarrollo de personas	Servicios sociales.	11. Los servicios sociales que recibes lo calificas como :				X		X		X		X		
		Capacitación del personal	12. La capacitación y/o actualización permite un desempeño de manera:				X		X		X		X		
		Programas de cambio e innovaciones.	13. Los cambios e innovaciones que se dan en la I.E.se percibe de manera:				X		X		X		X		
		Relaciones de comunicación.	14. Las relaciones de comunicación que se percibe en la I. E. es:				X		X		X		X		
	Mantenimiento de personas	Manejo de recurso humanos.	15. La conducción del talento humano de la I. E. se percibe de manera:				X		X		X		X		
		Administración de la disciplina	16. Las acciones de administración de la disciplina en la I. E. es:				X		X		X		X		
		Condiciones ambientales.	17. El entorno ambiental de la I.E. garantiza la salud física y mental de manera:				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral.	18. La satisfacción y motivación laboral de los docentes en la I. E. es:				X		X		X		X		
	Monitoreo de personas	Acompañamiento y monitoreo pedagógico.	19. Las visitas de acompañamiento y/ o monitoreo se realizan de manera:				X		X		X		X		
		Acompañamiento y/o monitoreo para crear autonomía.	20. El acompañamiento o monitoreo crea autonomía en la labor docente de manera:				X		X		X		X		
		Orientación adecuada para un buen desempeño.	21. El análisis y reflexión del proceso de acompañamiento y/ o monitoreo es:				X		X		X		X		


Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

11. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR EL
DESEMPEÑO DOCENTE.

12. OBJETIVO : Identificar el nivel de Desempeño de los
Docentes de las II. EE. la micro RED
Sembradores del saber UGEL Huancarama.

13. DIRIGIDO A : Docentes

14. NOMBRE DEL EVALUADOR : Nelly Roxana Carranza Yuncor

15. D N I : Nº 43409358

16. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Mg. en Psicología Educativa

17. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister (x) Doctor ()

18. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Bueno (x) Regular () Deficiente ()

19. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

20. RECOMENDACIONES FINALES :

.....
.....
.....


Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente: Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales. Reyes (2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes	1. Conoce las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes.				X		X		X		X		
		Conocimiento y comprensión de los contenidos disciplinares del área que enseña.	2. Maneja con solvencia los fundamentos teóricos y conceptos de las áreas que desarrolla.				X		X		X		X		
		Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas	3. Domina las teorías y enfoques de las diferentes áreas que enseña				X		X		X		X		
			4. Domina estrategias pedagógicas, y didácticas en su práctica pedagógica de cada área.				X		X		X		X		
		Programación curricular	5. Su programación curricular anual es pertinente y responde a la realidad y a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Contenidos y aprendizajes fundamentales	6. Diseña unidades didácticas y sesiones de aprendizaje contextualizada a la realidad de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Procesos pedagógicos	7. Diseña las sesiones teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos de cada área.				X		X		X		X		
			8. Diseña sesiones que generan interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				X		X		X		X		
		Uso de recursos disponibles	9. Planifica el uso de materiales y recursos educativos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	10. Diseña instrumentos de evaluación en función a los aprendizajes previstos de cada área.				X		X		X		X		

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Relaciones interpersonales	11. Promueve la escucha activa, el respeto a las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes					X		X		X		X		
	Logro de los estudiantes	12. Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					X		X		X		X		
	Ambiente acogedor para el aprendizaje.	13. Brinda un ambiente acogedor que genera oportunidades que facilite sus aprendizajes.					X		X		X		X		
	Buena convivencia	14. Práctica de las normas de convivencia para regular el comportamiento de los estudiantes.					X		X		X		X		
	Vivencias de inclusión.	15. Propicia la inclusión educativa para atender a los estudiantes con necesidades especiales.					X		X		X		X		
	Desarrollo de sesiones	16. Maneja procesos pedagógicos y didácticos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.					X		X		X		X		
	Aprendizaje reflexivo	17. Comunica a sus estudiantes de manera clara y oportuna el propósito de la sesión.					X		X		X		X		
		18. Favorece en sus estudiantes la motivación permanente y las altas expectativas de su desempeño y progreso.					X		X		X		X		
	Dominio de contenidos	19. Desarrolla con solvencia contenidos teóricos y disciplinares actualizados.					X		X		X		X		
	Aprendizaje crítico y creativo.	20. Propicia aprendizaje crítico y reflexivo de sus estudiantes usando estrategias diversas.					X		X		X		X		
	Uso de recursos y tecnologías.	21. Utiliza recursos educativos optimizando el tiempo en función al propósito de la sesión.					X		X		X		X		
	Aprendizaje individualizado	22. Desarrolla Estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades especiales.					X		X		X		X		
	Evaluación de los aprendizajes	23. Evalúa con diferentes métodos y técnicas los avances y logros de aprendizaje diferenciado de los estudiantes.					X		X		X		X		
	Resultados obtenidos	24. Retroalimenta oportunamente sobre los resultados de la evaluación para mejorar los logros de aprendizaje.					X		X		X		X		
	Comunicación de resultados	25. Comunica oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes, padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					X		X		X		X		

	Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intercambio de experiencias	26. Genera intercambio de experiencias pedagógicas para organizar su trabajo docente en el aula y en la institución					X		X		X		X		
		Gestión del PEI y planes de mejora	27. Participa activamente en la implementación del PCI, PEI, PAT, de la Institución Educativa.					X		X		X		X		
		Planes de mejora e innovación	28. Participa en la elaboración y ejecución de proyectos de mejora e innovación pedagógica para mejorar la calidad					X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo con las familias	29. Implementa acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.					X		X		X		X		
		Saberes culturales y recursos de la comunidad.	30. Incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad en las prácticas de enseñanza aprendizaje.					X		X		X		X		
		Corresponsabilidad con las familias.	31. Mantiene informados a los padres de familia y autoridades sobre su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y					X		X		X		X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión sobre la práctica	32. Autoevalúa su desempeño docente a partir del logro de sus estudiantes y asume acciones de mejora.					X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	33. Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, para mejorar su práctica pedagógica.					X		X		X		X		
		Implementación de políticas educativas	34. Se reconoce como agente responsable en la implementación de políticas educativas de nivel local regional y nacional.					X		X		X		X		
		Responsabilidad profesional	35. Se desempeña demostrando principios de ética profesional y cumple con responsabilidad su función docente.					X		X		X		X		
		Ética profesional	36. Práctica valores y conoce las normas vigentes que rigen el sistema educativo en el ejercicio de la función docente.					X		X		X		X		


Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor
DNI: 43409358

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
2. OBJETIVO : Identificar la Gestión del Talento Humano de los docentes de la micro RED "Sembradores del saber" de la UGEL Huancarama.
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. NOMBRE DEL EVALUADOR : Raúl Cayllahua Ramírez
5. D N I : N° 31032091
6. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Matemática
7. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister () Doctor (X)
8. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :
Bueno (X) Regular () Deficiente ()
9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :
Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
10. RECOMENDACIONES FINALES :


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Óptimo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano: “La gestión del talento humano, es la capacidad con que cuentan las empresas para promover el desempeño eficiente, comprometido y competente del personal con el fin de alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales”. Jericó, P (2008).	Admisión de personas	Reclutamiento de las personas.	1. El proceso de ingreso del personal docente a la I. E. fue:				X		X		X		X		
		Selección de las personas.	2. El proceso de selección del personal docente con la que laboras es:				X		X		X		X		
		Inclusión de nuevas personas	3. La inclusión del personal docente con la que labora en la I.E. es:				X		X		X		X		
	Aplicación de personas	Organización de los cargos	4. La organización de los cargos y funciones en la I.E. donde laboras es:				X		X		X		X		
		Compromiso laboral con las actividades.	5. El compromiso laboral que demuestran los colegas con la I.E. es:				X		X		X		X		
		Funciones y desempeños de cargos	6. La función que desempeñan en la I.E lo cumplen de manera:				X		X		X		X		
		Evaluación de desempeño.	7. La evaluación de desempeño demuestra la satisfacción laboral de manera:				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Remuneración del personal.	8. La remuneración que se recibe satisface las necesidades de manera:				X		X		X		X		
		Incentivos y recompensas	9. Los incentivos motivan cumplir las metas de la I.E. de manera:				X		X		X		X		
		Beneficios laborales	10. Los beneficios laborales mejoran el desempeño en la I.E. de manera:				X		X		X		X		

	Desarrollo de personas	Servicios sociales.	11. Los servicios sociales que recibes lo calificas como :				X		X	X		X		
		Capacitación del personal	12. La capacitación y/o actualización permite un desempeño de manera:				X		X	X		X		
		Programas de cambio e innovaciones.	13. Los cambios e innovaciones que se dan en la I.E.se percibe de manera:				X		X	X		X		
		Relaciones de comunicación.	14. Las relaciones de comunicación que se percibe en la I. E. es:				X		X	X		X		
	Mantenimiento de personas	Manejo de recurso humanos.	15. La conducción del talento humano de la I. E. se percibe de manera:				X		X	X		X		
		Administración de la disciplina	16. Las acciones de administración de la disciplina en la I. E. es:				X		X	X		X		
		Condiciones ambientales.	17. El entorno ambiental de la I.E. garantiza la salud física y mental de manera:				X		X	X		X		
		Satisfacción laboral.	18. La satisfacción y motivación laboral de los docentes en la I. E. es:				X		X	X		X		
	Monitoreo de personas	Acompañamiento y monitoreo pedagógico.	19. Las visitas de acompañamiento y/ o monitoreo se realizan de manera:				X		X	X		X		
		Acompañamiento y/o monitoreo para crear autonomía.	20. El acompañamiento o monitoreo crea autonomía en la labor docente de manera:				X		X	X		X		
		Orientación adecuada para un buen desempeño.	21. El análisis y reflexión del proceso de acompañamiento y/ o monitoreo es:				X		X	X		X		


Dr. Raúl Cayllashua Ramírez
CM. 1033032001
 INFORMATICA

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

11. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE.
12. OBJETIVO : Identificar el nivel de Desempeño de los Docentes de las II. EE. la micro RED Sembradores del saber UGEL Huancarama.
13. DIRIGIDO A : Docentes
14. NOMBRE DEL EVALUADOR : Raúl Cayllahua Ramírez
15. D N I : N° 31032091
16. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Matemática
17. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister () Doctor (X)
18. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :
Bueno (X) Regular () Deficiente ()
19. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :
Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
20. RECOMENDACIONES FINALES :


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente: Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales. Reyes (2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes	1. Conoce las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes.				X		X		X		X		
		Conocimiento y comprensión de los contenidos disciplinares del área que enseña.	2. Maneja con solvencia los fundamentos teóricos y conceptos de las áreas que desarrolla.				X		X		X		X		
		Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas	3. Domina las teorías y enfoques de las diferentes áreas que enseña				X		X		X		X		
			4. Domina estrategias pedagógicas, y didácticas en su práctica pedagógica de cada área.				X		X		X		X		
		Programación curricular	5. Su programación curricular anual es pertinente y responde a la realidad y a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Contenidos y aprendizajes fundamentales	6. Diseña unidades didácticas y sesiones de aprendizaje contextualizada a la realidad de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Procesos pedagógicos	7. Diseña las sesiones teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos de cada área.				X		X		X		X		
			8. Diseña sesiones que generan interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				X		X		X		X		
		Uso de recursos disponibles	9. Planifica el uso de materiales y recursos educativos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	10. Diseña instrumentos de evaluación en función a los aprendizajes previstos de cada área.				X		X		X		X		

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Relaciones interpersonales	11. Promueve la escucha activa, el respeto a las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes				X		X		X		X		
	Logro de los estudiantes	12. Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				X		X		X		X		
	Ambiente acogedor para el aprendizaje.	13. Brinda un ambiente acogedor que genera oportunidades que facilite sus aprendizajes.				X		X		X		X		
	Buena convivencia	14. Práctica de las normas de convivencia para regular el comportamiento de los estudiantes.				X		X		X		X		
	Vivencias de inclusión.	15. Propicia la inclusión educativa para atender a los estudiantes con necesidades especiales.				X		X		X		X		
	Desarrollo de sesiones	16. Maneja procesos pedagógicos y didácticos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				X		X		X		X		
	Aprendizaje reflexivo	17. Comunica a sus estudiantes de manera clara y oportuna el propósito de la sesión.				X		X		X		X		
		18. Favorece en sus estudiantes la motivación permanente y las altas expectativas de su desempeño y progreso.				X		X		X		X		
	Dominio de contenidos	19. Desarrolla con solvencia contenidos teóricos y disciplinares actualizados.				X		X		X		X		
	Aprendizaje crítico y creativo.	20. Propicia aprendizaje crítico y reflexivo de sus estudiantes usando estrategias diversas.				X		X		X		X		
	Uso de recursos y tecnologías.	21. Utiliza recursos educativos optimizando el tiempo en función al propósito de la sesión.				X		X		X		X		
	Aprendizaje individualizado	22. Desarrolla Estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades especiales.				X		X		X		X		
	Evaluación de los aprendizajes	23. Evalúa con diferentes métodos y técnicas los avances y logros de aprendizaje diferenciado de los estudiantes.				X		X		X		X		
	Resultados obtenidos	24. Retroalimenta oportunamente sobre los resultados de la evaluación para mejorar los logros de aprendizaje.				X		X		X		X		
	Comunicación de resultados	25. Comunica oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes, padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				X		X		X		X		

	Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intercambio de experiencias	26. Genera intercambio de experiencias pedagógicas para organizar su trabajo docente en el aula y en la I.E.				X		X		X		X		
		Gestión del PEI y planes de mejora	27. Participa activamente en la implementación del PCI, PEI, PAT, de la Institución Educativa.				X		X		X		X		
		Planes de mejora e innovación	28. Participa en la elaboración y ejecución de proyectos de mejora e innovación pedagógica para mejorar la calidad educativa.				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo con las familias	29. Implementa acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Saberes culturales y recursos de la comunidad.	30. Incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad en las prácticas de enseñanza aprendizaje.				X		X		X		X		
		Corresponsabilidad con las familias.	31. Mantiene informados a los padres de familia y autoridades sobre su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y resultados.				X		X		X		X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión sobre la práctica	32. Autoevalúa su desempeño docente a partir del logro de sus estudiantes y asume acciones de mejora.				X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	33. Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, para mejorar su práctica pedagógica.				X		X		X		X		
		Implementación de políticas educativas	34. Se reconoce como agente responsable en la implementación de políticas educativas de nivel local regional y nacional.				X		X		X		X		
		Responsabilidad profesional	35. Se desempeña demostrando principios de ética profesional y cumple con responsabilidad su función docente.				X		X		X		X		
		Ética profesional	36. Práctica valores y conoce las normas vigentes que rigen el sistema educativo en el ejercicio de la función docente.				X		X		X		X		


Dr. Raúl Cayllahua Ramírez
CM. 1031032091

FIRMA DEL EVALUADOR

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
2. OBJETIVO : Identificar la Gestión del Talento Humano de los docentes de la micro RED "Sembradores del saber" de la UGEL Huancarama.
3. DIRIGIDO A : Docentes
4. NOMBRE DEL EVALUADOR : Mg. Nelly Jara Avalos
5. D N I : N° 42533290
6. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Mg. Administración de la educación
7. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister (X) Doctor ()
8. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :
Bueno (X) Regular () Deficiente ()
9. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :
Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()
10. RECOMENDACIONES FINALES :



Mag. Nelly Jara Avalos
DNI 42533290

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Óptimo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano: “La gestión del talento humano, es la capacidad con que cuentan las empresas para promover el desempeño eficiente, comprometido y competente del personal con el fin de alcanzar de manera eficaz los objetivos institucionales”. Jericó, P (2008).	Admisión de personas	Reclutamiento de las personas.	1. El proceso de ingreso del personal docente a la I. E. fue:				X		X		X		X		
		Selección de las personas.	2. El proceso de selección del personal docente con la que laboras es:				X		X		X		X		
		Inclusión de nuevas personas	3. La inclusión del personal docente con la que labora en la I.E. es:				X		X		X		X		
	Aplicación de personas	Organización de los cargos	4. La organización de los cargos y funciones en la I.E. donde laboras es:				X		X		X		X		
		Compromiso laboral con las actividades. *	5. El compromiso laboral que demuestran los colegas con la I.E. es:				X		X		X		X		
		Funciones y desempeños de cargos	6. La función que desempeñan en la I.E lo cumplen de manera:				X		X		X		X		
		Evaluación de desempeño.	7. La evaluación de desempeño demuestra la satisfacción laboral de manera:				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Remuneración del personal.	8. La remuneración que se recibe satisface las necesidades de manera:				X		X		X		X		
		Incentivos y recompensas	9. Los incentivos motivan cumplir las metas de la I.E. de manera:				X		X		X		X		
		Beneficios laborales	10. Los beneficios laborales mejoran el desempeño en la I.E. de manera:				X		X		X		X		

	Desarrollo de personas	Servicios sociales.	11. Los servicios sociales que recibes lo calificas como :				X		X		X		X		
		Capacitación del personal	12. La capacitación y/o actualización permite un desempeño de manera:				X		X		X		X		
		Programas de cambio e innovaciones.	13. Los cambios e innovaciones que se dan en la I.E.se percibe de manera:				X		X		X		X		
		Relaciones de comunicación.	14. Las relaciones de comunicación que se percibe en la I. E. es:				X		X		X		X		
	Mantenimiento de personas	Manejo de recurso humanos.	15. La conducción del talento humano de la I. E. se percibe de manera:				X		X		X		X		
		Administración de la disciplina	16. Las acciones de administración de la disciplina en la I. E. es:				X		X		X		X		
		Condiciones ambientales.	17. El entorno ambiental de la I.E. garantiza la salud física y mental de manera:				X		X		X		X		
		Satisfacción laboral.	18. La satisfacción y motivación laboral de los docentes en la I. E. es:				X		X		X		X		
	Monitoreo de personas	Acompañamiento y monitoreo pedagógico.	19. Las visitas de acompañamiento y/ o monitoreo se realizan de manera:				X		X		X		X		
		Acompañamiento y/o monitoreo para crear autonomía.	20. El acompañamiento o monitoreo crea autonomía en la labor docente de manera:				X		X		X		X		
		Orientación adecuada para un buen desempeño.	21. El análisis y reflexión del proceso de acompañamiento y/ o monitoreo es:				X		X		X		X		



Mag. Nelly Jara Avalos
DNI 42533290

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

11. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA PARA MEDIR EL
DESEMPEÑO DOCENTE.

12. OBJETIVO : Identificar el nivel de Desempeño de los
Docentes de las II. EE. la micro RED
Sembradores del saber UGEL Huancarama.

13. DIRIGIDO A : Docentes

14. NOMBRE DEL EVALUADOR : Mg. Nelly Jara Avalos

15. D N I : N° 42533290

16. ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR : Mg. Administración de la educación

17. GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister (X) Doctor ()

18. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO :

Bueno (X) Regular () Deficiente ()

19. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

20. RECOMENDACIONES FINALES :

.....
.....
.....



Mag. Nelly Jara Avalos
DNI 42533290

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Título: Gestión del Talento Humano y desempeño docente en las II.EE. de la micro RED “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente: Es el conjunto de acciones específicas que realiza el docente en el centro escolar como experto en el campo de la planificación, organización, conducción y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje dando evidencia de sus competencias profesionales. Reyes (2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes	1. Conoce las características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes.				X		X		X		X		
		Conocimiento y comprensión de los contenidos disciplinares del área que enseña.	2. Maneja con solvencia los fundamentos teóricos y conceptos de las áreas que desarrolla.				X		X		X		X		
		Conocimiento de las teorías y prácticas pedagógicas y didácticas	3. Domina las teorías y enfoques de las diferentes áreas que enseña				X		X		X		X		
			4. Domina estrategias pedagógicas, y didácticas en su práctica pedagógica de cada área.				X		X		X		X		
		Programación curricular	5. Su programación curricular anual es pertinente y responde a la realidad y a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Contenidos y los aprendizajes fundamentales	6. Diseña unidades didácticas y sesiones de aprendizaje contextualizada a la realidad de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Procesos pedagógicos	7. Diseña las sesiones teniendo en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos de cada área.				X		X		X		X		
			8. Diseña sesiones que generan interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.				X		X		X		X		
		Uso de recursos disponibles	9. Planifica el uso de materiales y recursos educativos para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Evaluación de los aprendizajes	10. Diseña instrumentos de evaluación en función a los aprendizajes previstos de cada área.				X		X		X		X		

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Relaciones interpersonales	11. Promueve la escucha activa, el respeto a las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes				X		X		X		X		
	Logro de los estudiantes	12. Comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.				X		X		X		X		
	Ambiente acogedor para el aprendizaje.	13. Brinda un ambiente acogedor que genera oportunidades que facilite sus aprendizajes.				X		X		X		X		
	Buena convivencia	14. Práctica de las normas de convivencia para regular el comportamiento de los estudiantes.				X		X		X		X		
	Vivencias de inclusión.	15. Propicia la inclusión educativa para atender a los estudiantes con necesidades especiales.				X		X		X		X		
	Desarrollo de sesiones	16. Maneja procesos pedagógicos y didácticos que despiertan curiosidad e interés en los estudiantes para el logro de los aprendizajes.				X		X		X		X		
	Aprendizaje reflexivo	17. Comunica a sus estudiantes de manera clara y oportuna el propósito de la sesión.				X		X		X		X		
		18. Favorece en sus estudiantes la motivación permanente y las altas expectativas de su desempeño y progreso.				X		X		X		X		
	Dominio de contenidos	19. Desarrolla con solvencia contenidos teóricos y disciplinares actualizados.				X		X		X		X		
	Aprendizaje crítico y creativo.	20. Propicia aprendizaje crítico y reflexivo de sus estudiantes usando estrategias diversas.				X		X		X		X		
	Uso de recursos y tecnologías.	21. Utiliza recursos educativos optimizando el tiempo en función al propósito de la sesión.				X		X		X		X		
	Aprendizaje individualizado	22. Desarrolla Estrategias pedagógicas para atender a los estudiantes con necesidades especiales.				X		X		X		X		
	Evaluación de los aprendizajes	23. Evalúa con diferentes métodos y técnicas los avances y logros de aprendizaje diferenciado de los estudiantes.				X		X		X		X		
	Resultados obtenidos	24. Retroalimenta oportunamente sobre los resultados de la evaluación para mejorar los logros de aprendizaje.				X		X		X		X		
	Comunicación de resultados	25. Comunica oportunamente los resultados de evaluación a los estudiantes, padres de familia para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.				X		X		X		X		

	Participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Intercambio de experiencias	26. Genera intercambio de experiencias pedagógicas para organizar su trabajo docente en el aula y en la institución				X		X		X		X		
		Gestión del PEI y planes de mejora	27. Participa activamente en la implementación del PCI, PEI, PAT, de la Institución Educativa.				X		X		X		X		
		Planes de mejora e innovación	28. Participa en la elaboración y ejecución de proyectos de mejora e innovación pedagógica para mejorar la calidad				X		X		X		X		
		Trabajo colaborativo con las familias	29. Implementa acciones conjuntas con los padres de familia para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.				X		X		X		X		
		Saberes culturales y recursos de la comunidad.	30. Incorpora los saberes culturales y los recursos de la comunidad en las prácticas de enseñanza aprendizaje.				X		X		X		X		
		Corresponsabilidad con las familias.	31. Mantiene informados a los padres de familia y autoridades sobre su trabajo pedagógico y da cuenta de sus avances y				X		X		X		X		
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexión sobre la práctica	32. Autoevalúa su desempeño docente a partir del logro de sus estudiantes y asume acciones de mejora.				X		X		X		X		
		Desarrollo profesional	33. Participa en diversas experiencias de formación y desarrollo profesional, para mejorar su práctica pedagógica.				X		X		X		X		
		Implementación de políticas educativas	34. Se reconoce como agente responsable en la implementación de políticas educativas de nivel local regional y nacional.				X		X		X		X		
		Responsabilidad profesional	35. Se desempeña demostrando principios de ética profesional y cumple con responsabilidad su función docente.				X		X		X		X		
		Ética profesional	36. Práctica valores y conoce las normas vigentes que rigen el sistema educativo en el ejercicio de la función docente.				X		X		X		X		



Mag. Nelly Jara Avalos
DNI 42533290

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

TÍTULO: Gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017

Problema	Objetivo General	Objetivos específicos	Hipótesis	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017?	Demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa “Sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017	<ul style="list-style-type: none"> Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano con la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama -2017. Determinar el grado de relación que existe entre gestión del talento humano y la dimensión participación en la 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama- 2017. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa “sembradores del saber” de la UGEL Huancarama - 2017. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los docentes de las instituciones Educativas 	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones :</p> <ul style="list-style-type: none"> Admisión de personas. Aplicación de personas. Compensación de personas. Desarrollo de personas. Mantenimiento de personas. Monitoreo de personas. <p>VARIABLE 2:</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Tipo: Descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipología:</p> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> <p>Población: Docentes de los diferentes niveles de las Instituciones Educativas de la micro RED Sembradores del saber 2017 que son en total 30 docentes</p> <p>Muestra Los 30 docentes de la micro RED “Sembradores del saber”.</p> <p>Muestreo Tipo Intencional Método no probabilístico</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuestas/Cuestionarios Para ambas variables de</p>

		<p>gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa "sembradores del saber" de la UGEL Huancarama -2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar el grado de relación que existe entre gestión del talento humano y la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa "sembradores del saber" de la UGEL Huancarama -2017. 	<p>de la micro red educativa "sembradores del saber" de la UGEL Huancarama - 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa "sembradores del saber" de la UGEL Huancarama - 2017. • La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes de las instituciones Educativas de la micro red educativa "sembradores del saber" de la UGEL Huancarama - 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. • La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. • Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. • Desarrollo profesional y la identidad docente. 	<p>estudio.</p> <p>Técnicas para el análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de frecuencia. - Estadígrafos descriptivos - Prueba de hipótesis con Rho de Spearman - Coeficiente de correlación Spearman. <p>Estadística a utilizar: Descriptiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas, gráficos y figuras estadísticas. - Confiabilidad: Alfa Cronbach. - Validez : Juicio de expertos
--	--	---	--	---	---

Anexo N° 4

Solicitud para la aplicación de los instrumentos

Solicito: Permiso para aplicar instrumentos de recolección de datos.

**SEÑORA PRESIDENTA DE LA MICRO RED EDUCATIVA "SEMBRADORES DEL SABER" DE LA
UGEL HUANCARAMA**

Yo, Elix Gamarra Chirinos, identificada con DNI N° 31039340, con domicilio en la urbanización Santa Martha MZ. "E" LOT. 9-A de la localidad de Abancay, profesora de aula de la I.E. 54742 de Carhuacahua, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo sede Abancay, me presento ante Ud. y EXPONGO:

Que, en vista de que estoy desarrollando un proyecto de tesis sobre **Gestión del talento humano y el desempeño docente** en las II.EE. de la micro red educativa "Sembradores del saber", solicito a usted permiso para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos: encuesta para la gestión del talento humano y encuesta para el desempeño docente, que está dirigido al personal docente de las diferentes II.EE. integrantes de la RED, dichos documentos me permitirán recoger información valiosa para la presente investigación.

Desde ya reconozco su disposición y atención al presente, al mismo tiempo agradezco su valiosa colaboración y aporte a la investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted señora presidenta de la micro red "Sembradores del saber" acceder a mi petición por ser justa.

Huancarama, 22 de setiembre del 2017

Atentamente:



Elix Gamarra Chirinos
DNI N° 31039340



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE ENCUESTAS

LA PRESIDENTA DE LA MICRO RED EDUCATIVA "SEMBRADORES DEL SABER" DE LA
UGEL HUANCARAMA

HACE CONSTAR

Que, la Br. ELIX GAMARRA CHIRINOS, ha aplicado en el mes de octubre dos instrumentos: encuesta para la gestión del talento humano y encuesta para el desempeño docente a los docentes de las Instituciones Educativas integrantes de la micro red Educativa "Sembradores del saber" de la UGEL Huancarama, con el propósito de recoger información para la elaboración de la tesis: "Gestión del talento humano y desempeño docente en las instituciones educativas de la micro red educativa Sembradores del Saber de la UGEL Huancarama", cumpliendo así con lo establecido en su proyecto de investigación.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que estime por conveniente.

Huancarama, 08 de noviembre del 2017

 UGEL HUANCARAMA


PRESIDENTE(A)
RED "SEMBRADORES DEL SABER"
Prof. María Elena Serrano Medrano
DNI N° 31032383

Anexo 6

DATA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	ITEMS																					AD	AP	CO	DE	MA	MO	GT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21							
1	1	1	1	2	2	1	0	0	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	5	4	4	4	4	24
2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	8	4	4	6	3	29
3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	5	7	4	4	8	3	31
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	3	4	3	2	3	3	18
5	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	6	7	3	5	8	3	32
6	1	2	2	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	1	4	3	18
7	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	4	7	6	4	5	5	31
8	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	4	5	3	5	6	4	27
9	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	6	4	5	3	25
10	1	1	1	2	2	1	1	0	2	0	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	6	3	4	6	3	25
11	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	5	6	5	5	6	3	30
12	2	2	2	1	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	2	3	4	3	24
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	8	4	6	8	6	38
14	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	5	6	6	5	5	3	30
15	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	2	2	1	1	1	3	4	1	3	4	3	18
16	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	0	1	1	4	5	6	5	6	2	28
17	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	6	4	5	6	3	27
18	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	0	0	1	6	6	3	4	7	1	27
19	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	0	0	1	6	6	3	4	7	1	27
20	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	0	0	1	6	6	3	4	7	1	27
21	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	6	5	7	2	4	2	26
22	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	6	4	4	6	4	28
23	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	7	3	4	4	3	27
24	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	6	8	5	4	8	5	36
25	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	3	3	4	3	22
26	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	3	6	3	3	4	3	22
27	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	3	6	4	2	3	2	20
28	2	2	1	2	2	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	5	6	2	2	4	0	19
29	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	6	6	3	5	3	29
30	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	2	1	0	1	1	1	1	0	0	0	3	6	3	3	4	0	19

Escala de valoración Para desempeño docente	Valores	Rangos
Deficiente	0	0 – 14
Regular	1	15 – 48
Óptimo	2	49 - 72

Anexo 7
DATA DE DESEMPEÑO DOCENTE

N°	ITEMS																																				PA	EA	PG	DP	DD	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36						
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	15	21	8	8	52	
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	17	29	5	7	58	
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	19	26	6	7	58	
4	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	14	17	4	5	40	
5	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	16	24	7	9	56	
6	1	0	1	0	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	10	23	5	4	42	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	0	1	2	1	2	2	2	20	25	8	9	62	
8	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	18	24	7	9	58	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	19	7	8	45		
10	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	18	26	9	10	63	
11	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	15	24	9	9	57	
12	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	23	7	5	46		
13	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	18	27	10	10	65		
14	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	18	24	9	8	59
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	10	21	8	7	46	
16	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	15	22	6	9	52	
17	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16	18	8	5	47		
18	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	14	24	8	9	55		
19	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	15	24	9	9	57	
20	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	15	28	11	10	64		
21	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	2	2	1	2	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	2	2	11	16	3	6	36	
22	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	17	26	9	10	62		
23	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	2	11	18	4	8	41		

24	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	19	27	12	9	67	
25	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	1	2	2	14	17	4	8	43		
26	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	0	1	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	0	1	1	1	2	1	0	2	2	11	17	5	7	40	
27	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2	1	0	1	2	12	17	4	6	39	
28	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	0	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	13	20	7	8	49	
29	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	2	2	2	2	2	2	15	30	5	10	60
30	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	0	2	0	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	2	1	1	2	2	13	15	4	8	40

Escala de valoración Para desempeño docente	Valores	Rangos
Deficiente	0	0 – 24
Regular	1	25 – 48
Óptimo	2	49 - 72